

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan, agar tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap perusahaan. Perusahaan ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang karyawan diperlukan seseorang yang berkompeten, disiplin dan tanggung jawab (Abdul, 2018).

Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdul, 2018). Mengingat kinerja menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan di masa mendatang. Mundarti (2017) menyatakan manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi (2016:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2015:2) kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widnyani, 2021).

UD. Kariasih yang merupakan perusahaan bergerak di bidang industri. Hasil dari produksinya dipasarkan ke pasar dalam negeri. Maka memerlukan karyawan yang kompeten di bidang industri khususnya *meubel*. UD. Kariasih yang berlokasi di Br. Pandean, Desa Munggu, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. UD. Kariasih dapat dipastikan sangat memerlukan karyawan yang memiliki peranan ekstra di luar pekerjaan untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan UD. Kariasih. Berdasarkan hasil *pra survey* yang peneliti lakukan, diperoleh informasi bahwa beberapa karyawannya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal, sehingga menyebabkan kualitas pekerjaan serta jumlah kayu *meuble* yang dihasilkan tidak dapat diselesaikan dengan sempurna. Adapun pencapaian produksi kayu *meuble* periode Januari – Desember 2020 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

**Pencapaian Produksi Kayu *Meuble*
Periode Januari – Desember 2020**

Bulan	2020		
	Target Produksi (kg)	Volume Produksi (kg)	Kertercapaian (%)
Januari	350.000	300.000	85,71
Februari	350.000	310.111	88,60
Maret	350.000	295.850	84,53
April	350.000	297.500	85,00
Mei	350.000	300.011	85,72
Juni	350.000	290.167	82,90
Juli	350.000	295.256	84,36
Agustus	350.000	291.000	83,14
September	350.000	292.955	83,70
Oktober	350.000	294.553	84,16
November	350.000	294.560	84,16
Desember	350.000	295.555	84,44
Rerata	350.000	296.460	84,70

Sumber: UD. Kariasih

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pencapaian volume produksi UD. Kariasih periode Januari – Desember 2020 berfluktuasi setiap bulannya. Persentase ketercapaian produksi kayu *meuble* dengan penurunan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Juni 2020 yakni sebesar 82,90% dengan rata-rata persentase ketercapaian di tahun 2020 adalah sebesar 84,70%, penurunan yang terjadi akan berdampak terhadap kinerja dari masing-masing karyawan. Hal ini menunjukkan perlu adanya perhatian dari UD. Kariasih dalam membina karyawan agar memahami peran penting kinerja karyawan di perusahaan untuk mendukung tujuan dari perusahaan.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Handayani, 2020). Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016:194). Dalam suatu organisasi atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan

menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada UD. Kariasih yang berkaitan dengan permasalahan disiplin kerja, dapat dilihat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan seringkali melalaikan prosedur kerja dan pedoman kerja yang ditetapkan oleh UD. Kariasih. Karyawan juga sering terlihat bermalas-malasan pada saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan akan berefek terhadap pesanan *furniture customer* yang tidak terselesaikan tepat waktu. Gambaran fenomena di atas dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, akan menimbulkan citra buruk UD. Kariasih terhadap loyalitas *customer*.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2020), Handayani (2020), Lubis dan Heryenzus (2020), serta Rahayu dan Ajimat (2018) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Adhar, 2020). Dalam studi manajemen sumber daya manusia,

budaya organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan– kebiasaan atau norma–norma yang berlaku dan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan–kebiasaan atau norma–norma ini mengatur hal–hal yang berlaku dan di terima secara umum serta harus di patuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi (Adhar, 2020). Sigian (2016:201) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebisaan dan kekurangan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia pada UD. Kariasih yang berkaitan dengan permasalahan budaya organisasi, dapat dilihat pada indikator hubungan antar sesama. Hubungan antar sesama karyawan menunjukkan sikap yang tidak saling mendukung dan kurang terpeliharanya kepedulian antar rekan kerja menyebabkan keadaan menjadi serba kaku, sehingga masing-masing karyawan sibuk dengan pekerjaannya. Di samping itu, perselisihan atau konflik antar karyawan masih sering terjadi sehingga hubungan yang terjalin tidak berlangsung baik, baik di dalam maupun di luar kantor. Gambaran fenomena di atas dapat saja hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, walaupun karyawan bekerja dengan maksimal, kedepannya dikhawatirkan akan terus terdapat masalah terhadap kinerja karyawan karena hubungan yang terjalin di antara mereka bermasalah.

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adhar (2020), Faisal, dkk (2020), Hanny dan Adiputra (2020) serta Hendra (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2019) yang menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2015).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2015). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan

mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:89) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2017:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Hodges (2015:339) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu

kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Menurut Davis (2015) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar mereka bersedia meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Menurut Simamora (2015) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015:444).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan dimana dia bekerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Pemberian kompensasi, yaitu seberapa besar pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja.

- b. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, yaitu keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, dan kehadiran.
- c. Adanya aturan dan tolok ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan, artinya perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya peraturan yang pasti secara tertulis dan mengikat, untuk dijadikan pegangan yang kuat secara bersama.
- d. Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, yaitu apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pemimpin harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.
- e. Adanya pengawasan dari pemimpin, yaitu setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan karena akan mengarahkan pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan disiplin dan tepat waktu.
- f. Perhatian kepada karyawan, yaitu semua karyawan mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterima walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- g. Mendukung tegaknya disiplin, yaitu suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja.

3. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2015:291) adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2017:248) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan sekumpulan karakter inti dari nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Menurut Susanto & Prama (2016:120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kesetiaan, dan komitmen organisasional. Tika (2016:4) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh para anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan kepada anggota organisasi baru guna mengatasi masalah-masalah internal perusahaan

Menurut Mariam (2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan para karyawan di dalam organisasi. Untuk itu, budaya organisasi perlu disosialisasikan atau ditanamkan kepada para karyawan, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi. Kreitner dan Kinicki (2015:72) membagi empat fungsi budaya organisasi, yaitu memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, mempermudah komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta membentuk perilaku karyawan dengan berperan sebagai mekanisme kontrol.

Siagian (2016:201) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

2. Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Munandar (2015) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang

berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Liliweri (2016) terdapat 4 indikator budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Hormat Menghormati

Sikap inilah yang sebetulnya yang diharapkan dalam suatu organisasi, karena sikap ini akan dapat meningkatkan Budaya Organisasi yang baik.

2. Musyawarah Mufakat

Musyawarah mufakat adalah keputusan yang paling dicari atau dikehendaki oleh suatu organisasi. Karena dengan musyawarah berarti sudah ada persamaan persepsi.

3. Hubungan Antar Sesama

Hubungan ini adalah hubungan harmonis di dalam suatu organisasi, saling menyapa dan lain sebagainya. Hubungan ini akan dapat meningkatkan kinerja dan budaya organisasi.

4. Sikap kebersamaan

Sikap kebersamaan ini adalah tujuan dari suatu organisasi dimana jika sikap kebersamaan ini ada berarti tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Fahmi (2016:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama

satu periode waktu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2016:63) mengatakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2016:63) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan.

Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana ditemukan oleh Mangkunegara (2017:92) bahwa istilah kinerja dari kata-kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Nawawi (2016:98) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik/ non material. Menurut Simanjutak (2016:72), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Foster dan Seeker (2016:87) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2016:2) kinerja atau dalam Bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2015:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:260) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Mangkunegara (2017:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil

kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Menurut Hasibuan (2016:23) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu Robbins (2016). Budaya organisasi memungkinkan adanya perubahan dikarenakan adanya penyesuaian dengan keadaan terhadap aturan yang berlaku. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Suatu organisasi pemerintahan dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Ajimat (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. Arif, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan yang menemukan hasil bahwa terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Lubis dan Heryenzus (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT TIKI Jalur Nugraha Eka Kurir Batam.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 55 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Adhar (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Polres Tanjung Balai yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai. Faisal, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Bank BJB Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanny dan Adiputra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. Hendra (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2019) dengan judul Analisa Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Kinerja dan Loyalitas Karyawan Perusahaan Galangan Reparasi Kapal PT. Najatim Dockyard yang menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Galangan Reparasi Kapal PT. Najatim Dockyard.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 55 orang

karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Aurora *World* Cianjur menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Aurora *World* Cianjur. Rizky, dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 55 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.