

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2018: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Riniwati (2016) Dengan adanya fasilitas lengkap maupun teknologi canggih serta biaya besar yang digunakan tidak akan ada harganya apabila tidak ada faktor terpenting dalam kehidupan perusahaan yaitu sumber daya manusia untuk memelihara, menjaga dan memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan fasilitas yang telah disediakan dengan baik. Setiap perusahaan memiliki tujuan masing-masing yang harus dicapai. Menurut Handoko (2016) Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Rustilah (2018) Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk meningkatkan kerja karyawan yang mencerminkan kemampuan dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Seorang manajer atau pemimpin, juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu diperbaiki. Para karyawan umumnya menggunakan informasi untuk mengubah struktur kinerjanya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Kurniawan (2018) Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, suatu perusahaan

diharapkan akan menciptakan karyawan yang berkualitas yang akan mendorong peningkatan kinerja karyawan yang tinggi.

Menurut Jufrizen (2018) Keberhasilan di dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, di setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan di dalam perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya menurut Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan menurut Sinambela (2017:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Efendi, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kedisiplinan sangat penting untuk perkembangan kinerja karyawan, terutama untuk memotivasi karyawan disiplin diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Penelitian Utari, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi hasil kinerja karyawan yang dapat dicapai. Penelitian Prasetyo, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tingkat kedisiplinan memang memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Penelitian Madropa (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jika disiplin kerja semakin baik dilakukan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian Kurniawan (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun bukan berarti disiplin kerja tidak penting dalam mengembangkan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, faktor kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Lumenta (2019) bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Fahmi (2017:117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Oleh karena itu,

Menurut Vecchino (2016:14) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai – nilai dan norma – norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang.

Penelitian Naryana (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian Syardiansah, *et al.*, (2018) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi yang tumbuh dan terjaga dengan baik akan mampu mendorong organisasi menuju perkembangan yang lebih baik. Penelitian Paaïs dan Pattiruhu (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan kebiasaan yang diterapkan pada suatu organisasi. Penelitian Romi (2020) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan. Berbeda dengan penelitian Rozzana, *et al.*, (2019) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016) Selain disiplin kerja dan budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Jones (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa (2016) Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan, Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan. Menurut Jufrizen (2018) Kepuasan

kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Penelitian Sudiardhita, *et al.*, (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian Wahyuni (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana harapan dalam kontrak psikologis seseorang terpenuhi. Penelitian Badrianto, *et al.*, (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja menunjukkan sejauh mana seseorang merasakan secara positif dan negatif berbagai faktor dari tugas dalam pekerjaannya. Siengthai (2016) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Berbeda dengan penelitian Husein, *et al.*, (2018) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bukan berarti kepuasan kerja tidak penting di dalam mengembangkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Mas Amerta merupakan sebuah perusahaan simpan pinjam yang didirikan pada tahun 2014 yang beralamatkan di Jalan Raya Pemogan Denpasar selatan. Demikian halnya dengan kinerja karyawan di koperasi mas amerta untuk memberikan pelayanan yang terbaik peran karyawan

sangat penting , karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Masalah yang dihadapi perusahaan tersebut seperti kinerja karyawannya yang kurang optimal sehingga berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan yang menurun. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya Moeharjono (2017). Untuk mengukur kinerja karyawan, dapat di lihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas hasil kerja pada Koperasi Mas Amerta , data tingkat kehadiran karyawan dapat di lihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Persentase Absensi Kayawan Koperasi Mas Amerta Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja yang Seharusnya	Karyawan yang Tidak Hadir	Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut (%)
1	2	3	4= 2x3	5	6= 4-5	7= 5/4 x 100%
Januari	35	20	700	22	678	3,14
februari	35	18	630	23	607	3,65
Maret	35	22	770	21	749	2,73
April	35	19	665	20	645	3,01
Mei	35	22	770	23	747	2,99
Juni	35	20	700	22	678	3,14
Juli	35	19	665	21	644	3,16
Agustus	35	21	735	20	715	2,72
September	35	19	665	24	641	3,61
Oktober	35	22	770	20	750	2,60
Nopember	35	20	700	22	678	3,14
Desember	35	22	770	23	747	2,99
Jumlah		244	8540	261	8279	36,87
Rata-rata		20,33	711,67	21,75	689,92	3,07

Sumber: Koperasi Mas Amerta

Berikut adalah tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat rata-rata absensi karyawan pada Koperasi Mas Amerta pada setiap bulannya adalah 3% menurut Mudiarta, *et al.*, (2016) adalah tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% dan tingkat absensi diatas 3% sampai dengan 10% dianggap tinggi dan perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini membuktikan bahwa banyaknya tingkat ijin dan keterlambatan karyawan sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Terdapat faktor penting yang membentuk disiplin kerja yang ditunjukan oleh karyawan yaitu budaya organisasi. Peran dari budaya organisasi juga menjadi pengaruh dari kurangnya motivasi pada karyawan Putra (2017). Budaya organisasi yang kuat dan dukungan organisasional persiapan yang dirasakan karyawan bahkan

mampu meningkatkan motivasi karyawan. Menurut Edgar (2016) Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

Budaya organisasi sebaiknya dimiliki oleh perusahaan sebaiknya dimiliki oleh perusahaan agar karyawan memiliki nilai-nilai, norma-norma, acuan dan pedoman yang harus dilaksanakan. Budaya organisasi juga sebagai pemersatu karyawan, peredam konflik dan motivator para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut pimpinan Koperasi mas amerta menyatakan bahwa filosofi yang menjadi budaya organisasi di indikasi belum dipahami dan diterapkan sepenuhnya oleh karyawan, sehingga hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan. Berikut data budaya organisasi yang dilakukan oleh karyawan koperasi mas amerta adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Penilaian Budaya Organisasi Karyawan Koperasi Mas Amerta

1.	Cara Berpakaian	Setiap harinya cara berpakaian sudah diatur dan terjadwal. Hari senin dan selasa menggunakan pakaian dinas, rabu menggunakan pakaian endek, Kamis dan purnama menggunakan pakaian adat dan jumat sabtu menggunakan pakaian olahraga. Semuanya mendapatkan pakaian seragam kecuali petugas kebersihan hanya mendapat pakaian olahraga saja. Tidak ada aturan khusus untuk gaya rambut yang terpenting rapi dan tetap sopan.
2.	Pengucapan Salam	Setiap pagi sebelum masuk ke area dalam kantor semua karyawan diwajibkan mengucapkan salam entah itu selamat pagi atau om swastyastu.
3.	Persembahyangan	Rutin dilakukan persembahyangan Bersama setiap rahina purnama dan tilem untuk semua karyawan koperasi mas amerta. Untuk karyawan perempuan yang berhalangan hadir atau (menstruasi) harus tetap hadir dan berada dalam kantor sesuai jam kantor yang telah ditentukan. Agar tidak ada alasan untuk dating terlambat.
4.	Kedatangan	Diperusahaan setiap karyawan diwajibkan hadir pukul 08.00. tetapi ada beberapa karyawan yang telat dating dengan berbagai alasan. Sanksi yang diberikan berupa peringatan dan teguran jika berulang sampai tiga kali akan diberikan sanksi khusus atasan.

Sumber : Koperasi Mas Amerta

Dari tabel diatas berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan koperasi mas amerta dapat disimpulkan bahwa karyawan koperasi mas amerta masih ada yang terlambat karena kurang pedulinya karyawan dengan budaya yang telah ditetapkan.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja bisa ditunjukan dari kelaurnya karyawan Mahdi, *et al.*, (2016). Meskipun tidak semua karyawan 2 yang

mengundurkan diri adalah karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah namun ketika tingkat kepuasan kerja rendah maka intensi karyawan untuk untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi. Pada Koperasi Mas Amerta dengan jumlah karyawan sejumlah 35 karyawan. Pada Koperasi Mas Amerta menghadapi fenomena pengunduran diri pada karyawan bagian operasional tahun 2020 dikarenakan tidak mempunya karyawan mencapai target yang ditentukan. Selama Januari 2020 – September 2020 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Data karyawan yang keluar dari bagian operasional di Koperasi Mas Amerta ditunjukkan pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Data karyawan yang mengundurkan diri dari bagian
operasional pada Koperasi Mas Amerta

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan tiap departemen / fungsi
1.	Triwulan 1	5	Pembukuan (1), Pemasaran (3), Kredit (1)
2.	Triwulan 2	4	Kredit (1), Pemasaran (3)
3.	Triwulan 3	9	Keuangan (3), Pemasaran (4), Kredit (2)

Sumber : Koperasi Mas Amerta

Selama Sembilan bulan yaitu Januari-September 2020 terdapat 18 karyawan keluar dari pekerjaanya . Jika dilihat per triwulan, diketahui terdapat kecendrungan kenaikan jumlah karyawan yang keluar dari pekerjaan. Jumlah karyawan yang keluar di satu sisi merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru, belum lagi terhambatnya operasional perusahaan karena kekurangan karyawan.

Fenomena pengunduran diri karyawan bagian operasional ini merupakan gambaran adanya kepuasan kerja yang rendah. Selain ada karyawan yang keluar terdapat juga karyawan yang masuk sekitar 15 karyawan.

Gambaran pengunduran diri karyawan sebagaimana ditunjukkan dari tabel 1.3 diatas untuk menjelaskan bahwa Koperasi Mas Amerta masih terdapat fenomena rendahnya kepuasan kerja karyawan terutama untuk karyawan yang keluar dari pekerjaannya. Pengunduran diri karyawan tersebut hanya diposisikan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya Disiplin kerja, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat mewujudkan hasil kerja yang bermutu dan untuk mencapai tujuan Lembaga. Maka variabel tersebut mendapat perhatian dan ditingkatkan untuk kepentingan Lembaga.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mas Amerta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi mas amerta?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi mas amerta?

- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi mas amerta?

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 koperasi mas amerta
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan koperasi mas amerta
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi mas amerta.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis Diharapkan hasil penelitian ini dapat di pergunakan saran dan pertimbangan bagi pimpinan pada Koperasi Mas Amerta dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang di dasarkan peran disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja .
- 2) Manfaat Empiris
 - a) Bagi Mahasiswa Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu menerapkan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah, dengan kenyataan yang ada di lapangan.
 - b) Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga visi dan misi perusahaan tercapai.

- c) Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan dan sedang menyusun skripsi dengan topik yang sejenis.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015)

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya, individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun

secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Rivai (2019) 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. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti halnya memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada teman sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3) Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator dari disiplin kerja menurut Sinambela (2016:356) antara lain:

- 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

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Peraturan Standar Kerja

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

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelencacaran dalam kerja.

e) Etika Kerja

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

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Trice, *et al.*, (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai

tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Edgar (2016) Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2) Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2015) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

- b) Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c) Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d) Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
- e) Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
- f) Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
- g) Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Zuki (2016:38) mengatakan, penelitian menunjukkan ada delapan karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

a) Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di

bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

b) Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

c) Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

d) Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga

bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksud adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, *et l.*, (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut Sutrisno (2017) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a) Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

c) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

d) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3) Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dikompilasi dari penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2016:50) akan digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

a) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sesuai merupakan kepuasan karyawan, dimana pekerjaan sebagai kesempatan untuk belajar, menerima tanggung jawab dan kemajuan karyawan.

b) Gaji

Jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan karyawan.

c) Promosi

Promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji.

d) Pengawasan

Gaya pengawasan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pengawasan berpusat pada karyawan dan iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

e) Rekan Kerja

Kelompok kerja saling tergantung antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi ini membuat pekerjaan menjadi lebih efektif, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja

2.1.5 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Masram (2017) menyatakan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Mathis dan Masram (2017) juga menyebutkan Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) menyatakan Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d) Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

3) Manfaat dan Tujuan Kinerja karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini : Menurut Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a) Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b) Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c) Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

- d) Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e) Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f) Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

4) Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2018:89) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

- a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

f) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.2.1 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Riut Iptian, Zamroni and Riyanto Efendi (2020) yang berjudul "*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*" menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Woro Utari, Ratna Setiawati, Nur Fauzia, Usdiyanto, Widi Hidayat, Susan Novitasari Khadijah, Dini Ayu Pramitasari and Hendra (2020) yang berjudul *"The Effect of Work Discipline on the Performance of Employees in Compensation"* Sampel penelitian yang digunakan Perusahaan karyawan sebanyak 80 responden. Menggunakan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi PLS-SEM hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Indra Prasetyo, Esa Wahyu Endarti, Budi Endarto, Nabilah Aliyyah, Rusdiyanto, Heru Tjaraka, Nawang Kalbuana and Arif Syafi'ur Rochman (2021) dengan judul *"Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance"* Sampel penelitian ini adalah 80 pegawai perusahaan badan publik milik daerah. Menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Khaula Anjelina Mendropa (2018) dengan judul *"Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos*

Indonesia Lubuk Pakam'' Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi, menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Kurniawan and Heryanto. (2019) dengan judul *''Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang Distric''* jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi, menggunakan Teknik analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh Variabel Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Ananta Narayana (2017) dengan judul *''A Critical Review of Organizational Culture on Employee Performance American''*
 Penelitian ini didasarkan pada sumber-sumber sekunder dan untuk itu

telah dilakukan kajian kritis terhadap berbagai makalah penelitian yang terkait dengan penelitian tersebut dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Syardiansah, Abdul Latief, Muhammad Nur Daud, Windi and Agung Suharyanto (2018) dengan judul *“The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District”* menggunakan teknik pengambilan sampel teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 3) Maartje Paais, Jozef R. Pattiruhu (2020) dengan judul *“Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance”* menggunakan teknik analisis data Structural Equation Modeling pada Amos dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 4) Romi Ilham (2018) dengan judul ‘ *The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance* ’ menggunakan teknik analisis data Pemodelan Persamaan Struktural - Partial Least Square (SEM-PLS) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 5) Neza Rozanna, Muhammad Adam and M. Shabri Abd. Majid (2019) dengan judul ‘ *Does Job Satisfaction Mediate the Effect of Organizational Change and Organizational Culture on Employee Performance of the Public Works and Spatial Planning Agency* ’ jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi, menggunakan teknik analisis sensus dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- 1) Ketut IR Sudiardhita, Saparuddin Mukhtar, Budi Hartono, Herlitah, Tuty Sariwulan and Sri Indah Nikensari (2018) dengan judul ‘*The effect compensation, motivation of employee and work satifaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK*’ menggunakan teknik analisis data eksploratif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 2) Nur Wahyuni (2016) dengan judul ‘*Effect of Education and Training, Career Development and Job Satisfaction of Employee Performance at the Department of Education Office of Gowa*’ menggunakan teknik analisis data analisis regresi berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Yuan Badrianto and Muhamad Ekhsan (2020) dengan judul ‘*Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in PT. Nesinak Industries*’ menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan

penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 4) Sununta Siengthai and Patarakhuan Pila-Ngarm (2016) dengan judul ‘*The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance*’ menggunakan teknik analisis data analisis regresi linear berganda hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 5) Nirza Marzuki Husein and Hanifah (2018) dengan judul ‘*The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Coaching as Intervening Variables in Banjarmasin Government*’ *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 64. Jumlah populasi 522 orang. Untuk keperluan pengolahan structural equal model (SEM), sampel diambil menggunakan rumus Slovin dengan batas kesalahan 7,5%, diperoleh sampel sebanyak 133 pegawai hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.