

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya yang dapat mengelola perusahaan sehingga memperoleh sumber daya yang bersinergi demi mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting dalam mengelola, mengatur dan menggerakkan semua faktor-faktor produksi yang tersedia atau dimiliki menjadi lebih produktif. Sumber daya manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Badriyah (2018) menyatakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Jadi dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk memastikan kelangsungan jalannya perusahaan serta keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pendayagunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangat diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia salah satu penentu keberhasilan perusahaan dan sebagai aset berharga bagi organisasi dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang produktif tentunya

akan mampu meningkatkan kinerja guna membantu pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sesuai dengan pendapat Astianto (2016) yang menyatakan bahwa kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh Kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:139). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman mencapai tujuan, tetapi juga bisa menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode tersebut (Setiyawan dan Waridin, 2016:184).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki

kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksono (2019) menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dharmawan (2010) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2013:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan suatu perusahaan datang ke kantor tepat waktu dan teratur, mengenakan pakaian yang rapi, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, dan kinerjanya dapat menghasilkan sesuatu yang berkualitas atau kinerjanya dapat menghasilkan output yang jumlahnya sesuai dengan standar yang diharapkan

perusahaan. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) 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, karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayah, dkk (2019) tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bokarwil di Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bakorwil di Bojonegoro. Pernyataan tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian Malka, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Prasetyo, dan Marlina (2019) menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2019) menyatakan bahwa Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, serta komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktariani (2021) tentang pengaruh disiplin

kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Dempo Kota Padang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya (Hakim dan Hadipapo 2015). Kerjasama yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antara setiap individu atau kelompok dalam berinteraksi ke dalam maupun ke luar organisasi. Pola interaksi tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai – nilai tertentu sebagaimana ditetapkan organisasi. Pola interaksi tersebut dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota organisasi, dengan demikian budaya organisasi yang kuat merupakan pembentuk kinerja organisasi yang tinggi. Menurut Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi.

Setiap organisasi/perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama. Sementara setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup organisasi tersebut sehingga sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Budaya organisasi dibentuk oleh semua orang yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan tipe struktur organisasi. Budaya organisasi melalui struktur organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan anggota organisasi. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Hal-hal tersebut penting, dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang. Dengan kata lain, terapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan. Robbins (2018: 247) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya atau suatu sistem dari makna bersama. Klimann, dkk (2016: 2), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, dan Waluyo (2017) tentang budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (KSU) Lohjinawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe. Penelitian selanjutnya oleh Manery, dkk (2018) menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sularmi, dan Apriyanti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistiawan, dkk (2017) menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sagita, dkk (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hal terkait budaya organisasi dan disiplin Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar diharapkan baik jangka pendek maupun jangka panjang untuk tetap selalu mengabdikan diri dan berdedikasi dalam pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. akan tetapi dalam kenyataannya yang terjadi dalam pelaksanaannya beberapa pegawai tidak ada di kantor saat jam kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Selain budaya organisasi yang berjalan satu arah, kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pengembangan organisasi , masih belum mencerminkan adanya kedisiplinan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar seperti misalnya pegawai yang sering terlambat masuk kerja dengan bermacam-macam alasan, penggunaan jam atau waktu

istirahat yang kurang efektif, dan pulang sebelum waktunya, hingga alasan sakit yang dibuat- buat. Lateiner (2014), mengatakan bahwa disiplin kerja yang baik adalah kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam atau waktu kerja, pegawai yang melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh instansi, penggunaan dan pemeliharaan peralatan kantor dengan sebaik- baiknya, dan juga adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan maupun tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berikut akan disajikan data terkait tingkat absensi pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar
Tahun 2019-2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi	Terlambat
				A	I	S		
1.	Januari	45	23	7	8	0	15	25
2.	Pebruari	45	15	5	10	7	22	21
3.	Maret	45	21	8	13	9	30	22
4.	April	45	21	9	12	4	25	30
5.	Mei	45	21	3	3	5	11	32
6.	Juni	45	21	10	8	4	22	24
7.	Juli	45	22	11	9	0	20	27
8.	Agustus	45	20	8	4	9	21	15
9.	September	45	21	3	12	7	22	9
10.	Oktober	45	21	13	15	4	32	26
11.	Nopember	45	20	9	13	3	25	15
12.	Desember	45	22	0	15	6	21	28

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar Tahun 2020

Waktu untuk bekerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dari jam 07.30 Wita sampai dengan 15.00 Wita.

Berdasarkan tabel tersebut terlihat tingkat absensi pegawai yang tinggi dan banyaknya pegawai yang datang terlambat ke kantor, sehingga dapat diartikan tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar masih rendah dan penerapan dari peraturan pemerintah tentang disiplin kerja pegawai khususnya pegawai negeri sipil masih kurang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2006:193) “karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, dan Marlina (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Malka, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Wicaksono (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktariani (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena serta hasil penelitian yang bervariasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari semua uraian diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar ?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini disusun sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memberikan pemikiran pengaruh sistematika penulisan disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Grand theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11). *Goal*

setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk kebiasaan manusia. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Bila tujuan seseorang tinggi serta komitmennya tinggi akan membawa pada kinerja yang lebih tinggi dibandingkan ketika komitmennya rendah. Tetapi, bila tujuan seseorang rendah, komitmennya tinggi membatasi kemampuan. Ginting,dkk (2017:11) menyatakan bahwa tujuan komitmen berdampak pada proses penetapan tujuan yang akan berkurang bila ada tujuan konflik. Tujuan komitmen berhubungan positif dengan perilaku yang diarahkan pada tujuan, dan perilaku yang

diarahkan pada tujuan berhubungan positif dengan kinerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap semua pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan kerja yang baik. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Definisi kerja menurut Fathoni (2006) kedisiplinan kerja adalah kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi peraturan-peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan

disiplin pegawai yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut Sondang (2007) disiplin kerja adalah suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa sebagai manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Ada dua macam bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Pemimpin organisasi mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahuinya, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Sedangkan disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu sanksi yang sesuai dengan peraturan yang

berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pegawai yang melanggar.

2. Pendekatan dan Pelaksanaan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

1) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin dengan modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan ataupun prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin

2) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus

disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya

- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran pelanggar maupun kepada pegawai lainnya
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat

3) Pendekatan disiplin bertujuan

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggungjawab terhadap perbuatannya

Adapun pelaksanaan disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) yaitu peraturan jam masuk maupun jam pulang kerja, peraturan dasar tentang berpakaian maupun bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan rumit kerja lain dan peraturan tentang apa yang boleh dan apa saja yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di tempat kerja.

2. Taat terhadap peraturan di tempat kerja

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggungjawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di tempat kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan lembaga dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya perusahaan (*corporate culture*) dan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan dua istilah yang sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Menurut Jacques (Nimran, 2009: 120), budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah: “Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang bersifat pelanggan atau tradisional, yang sebagian besar atau kecilnya dimiliki semua anggota

organisasi dan yang harus dipelajari dan setidaknya sebagian diterima oleh orang-orang baru agar dapat diterima dalam layanan perusahaan.” (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi/perusahaan).

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang – orang (beliefs), dan nilai – nilai yang sama.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai – nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai – nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013: 143). Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi Budaya organisasi sebagai

pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya (Mondy dan Noe dalam Riani, 2011: 7).

2. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (Riani, 2011: 8), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Pengkajian terhadap budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap budaya organisasi sebagai salah satu aspek

dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan.

3. Peran Budaya Organisasi

Pentingnya kajian terhadap budaya organisasi secara pragmatis dapat dilihat dari peranannya. Veithzal (2003: 430) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan dalam:

- a. Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali)

4. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2002: 247-248), antara lain:

- a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Perubahan budaya kerja yang slow down diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena

pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian para anggota. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.

b. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas – tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode – metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara – cara baru melalui eksperimen.

c. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan. Inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan perusahaan. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Toleransi terhadap resiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

e. Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

f. Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar SDM ditanamkan.

g. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

h. Pengawasan

Meliputi peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota.

i. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

j. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

k. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Akan tetapi, jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.

l. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki

formal dari setiap organisasi.

Suatu budaya organisasi tentu harus sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya hal ini tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kinerja dari para anggota organisasi. Robbins (2002: 265) mendeskripsikan bagaimana nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Jika budaya organisasi sebagai suatu variabel, maka anggota organisasi membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan nilai/karakteristik budaya organisasi. Dukungan atau penolakan sebagaimana bentuk persepsinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi atau dampak yang lebih besar adalah kepada terbentuknya budaya yang lebih kuat.

Tingkatan Budaya Organisasi Tingkatan budaya organisasi yang dimaksud merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi yang mengamatinya dan hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkatan yang tertanam sebagai asumsi yang tidak disadari sebagai hakikat budaya. Lebih jelasnya, Schein, (2002: 336) mengilustrasikan tingkatan budaya organisasi terdiri tiga level :

- a. Artefak (*artifacts*), berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual dan sebagainya.
- b. Nilai-nilai (*values*), berkaitan dengan apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya serta nilai-nilai atau keyakinan yang mendukung.
- c. Asumsi-asumsi (*assumptions*), berkaitan dengan keyakinan mendasar tentang

orang-orang atau individu-individu, pandangan mengenai sifat dasar manusia. Artefak merupakan peninggalan yang dapat dilihat dan didengar berdasarkan nilai-nilai dan asumsi-asumsi suatu budaya. Nilai-nilai merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya, sedangkan asumsi-asumsi menunjukkan apa yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berfikir dan merasakan sesuatu.

5. Indikator Budaya Organisasi

(Wambui & Gichanga 2018) indikator budaya organisasi diklasifikasikan menjadi tujuh indikasi yang dapat menangkap inti dari budaya yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana kemampuan suatu individu atau karyawan yang terdorong untuk menemukan atau membuat sesuatu hal yang baru dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko.
- b) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana kesediaan atau kerelaan individu dalam melakukan atau menjalankan aktivitas kerjanya secara presisi, analisis, dan memiliki kemauan mencermati pada hal-hal yang terperinci.
- c) Orientasi hasil. Hal ini merupakan dimana manajemen lebih menitik beratkan pada hasil dari pada pada cara dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan dan kebijakan yang diambil oleh manajemen telah mempertimbangkan dampak dari keputusan yang disepakati tersebut
- e) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja dan aktivitas terjadi organisasi dilakukan dengan mengutamakan kerja tim dibanding pada individu

- f) Keagresifan. Sejauh mana individu dalam organisasi lebih bersikap aktif dan kompetitif dibanding bersantai.
- g) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan yang dilakukan atau disetujui oleh organisasi lebih menekankan dan mempertahankan status dengan membandingkannya pada perkembangan organisasi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2003:20), kinerja pegawai, adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2010:9). Jika disimpulkan maka kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh pegawai setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisiensi.

2. Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:65):

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3. Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asalusul).
- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan dan Kartika (2014: 1477) untuk mengukur kinerja menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja.
- 3. Tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan

sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Yolanda (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur.

Nurhidayah, dkk (2019) tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bokarwil di Bojonegoro. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi variabel motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bakorwil di Bojonegoro.

Wicaksono (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Layanan Kesehatan (Puskesmas) Kecamatan Wates Kabupaten Blitar Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Malka, dkk (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Prasetyo, dan Marlina (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel

disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Widyani, dkk (2019) tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dewi, dkk (2021) tentang pengaruh disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja, serta komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktariani (2021) tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di PT Dempo Kota Padang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari 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 pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 45 orang pegawai.

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

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Utami, dan Waluyo (2017) tentang budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (KSU) Lohjinawe. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lohjinawe.

Manery, dkk (2018) tentang komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sularmi, dan Apriyanti (2019) tentang budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Perintis Tbk. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

Sulistiawan, dkk (2017) tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sagita, dkk (2019) yang melakukan penelitian di PT. Mitra Tri Sakti. Hasil penelitian salah satunya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Widyani, dkk (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jatim Watkoraya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hastuti (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

