

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Landasan Teori

2.1.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.2. Definisi Kinerja

Umumnya kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam menanggapi jawab pekerjaan nya pada periode tertentu dengan kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama (Fitriani & Sadarman, 2018). Menurut (Wicaksono 2021) mendefinisikan bahwa kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam dunia pekerjaan aturan yang dapat mendukung agar terlaksananya pencapaian tujuan perusahaan disebut standard kinerja, yang didefinisikan sebagai sebuah harapan dari emiten didalam menuntaskan pekerjaan yang dibandingkan dengan tujuannya. Keberhasilan seorang pegawai didalam menyelesaikan pekerjaannya dapat di ukur dari tingginya *output* yang di dapat beriringan dengan standar kinerja yang ditetapkan (Eunike & Mauli, 2020).

Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diperoleh karyawan dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya pada periode tertentu disebut kinerja karyawan (Hendriyaldi, 2019).

Pengertian kinerja pula di perkuat dari pendapat (D. Darmadi, 2020) yang menegaskan bahwa kinerja ialah peranan dari kemauan serta keefektivan karyawan di dalam menuntaskan pekerjaannya. (Burhannudin, 2019) berpendapat bahwa kinerja ialah suatu Tindakan atau kegiatan yang merupakan bagian dari kreativitas atau keterampilan seorang karyawan dimana tujuannya untuk memperoleh hasil.

Hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kisaran kemungkinan, seperti standar, target, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati merupakan pengertian dari kinerja menurut (Annisa Putri Marpaung, 2022). Jadi, kinerja merupakan hasil dari kerja tiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan begitu hasil kinerja karyawan dapat dijadikan pembandingan pencapaian prestasi karyawan berdasar pada penilaian secara umum di dalam perusahaan.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Perusahaan yang bergerak di berbagai bidang terutama yang bergerak dalam bidang manufaktur tentunya menerapkan penilaian kinerja di dalam perusahaan, dimana perusahaan melaksanakan penilaian kinerja diiringi dengan tujuan serta manfaat bagi perusahaan. Berikut ialah tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja menurut (Safitriani & Herman, 2020).

Tujuan dari penilaian kinerja sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui keterampilan serta kemampuan karyawan.
2. Untuk dapat membenahi kualitas dari pekerjaan karyawan, dengan tujuan agar menjadi acuan untuk memahami letak lemahnya karyawan.
3. Secara pribadi karyawan bisa dapat mengetahui kekuatan dan

kelemahannya sehingga dapat menjadi prinsip untuk perkembangan kinerjanya.

4. Dapat dijadikan perencanaan dan pengembangan karir, seperti adanya tawaran promosi jabatan bagi karyawan yang bekerja dengan baik.
5. Sebagai kebutuhan akan pelatihan serta pengembangan karyawan, guna menambah kualitas dari kinerjanya.
6. Dapat mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain tujuan dalam penelitian kinerja, pula terdapat banyak manfaat dari penilaian kinerja yakni :

1. Dapat meningkatkan prestasi kerja
2. Dengan dilaksanakannya penilaian kinerja dalam perusahaan, baik pimpinan maupun karyawan dapat memperoleh umpan balik untuk memperbaiki pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kinerjanya.
3. Memberi kesempatan kerja adil
4. Melakukan penilaian yang akurat memberi jaminan kepada karyawan untuk memperoleh kesempatan dalam menempati posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.
5. Keputusan promosi dan Demosi

Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan saat mempromosikan atau memindahkan jabatan karyawan ke yang lebih rendah

6. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja karyawan akan terlihat karyawan yang kemampuannya masih rendah sehingga memungkinkan untuk dilaksanakannya program pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

7. Menilai proses rekrutment dan seleksi

Rendahnya kinerja karyawan yang baru dapat mencerminkan adanya penyimpangan dalam proses kerja.

2.1.1.4. Faktor – Faktor Kinerja

Berlandaskan pendapat (Suryadi, 2020) terdapat beragam faktor kinerja karyawan yakni:

1. Kemampuan serta keahlian

Kemampuan ialah kesanggupan seseorang dalam mengerjakan suatu kewajiban dan tanggung jawab dalam pekerjaan tertentu. Sementara itu keahlian merupakan keterampilan yang ada dalam diri seseorang mengenai suatu hal. Semakin meningkatnya keterampilan dan kemampuan karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Kepribadian

Merupakan sifat dan tingkah laku seseorang yang khas, yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya saat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Semakin baik kepribadian karyawan dalam lingkungan pekerjaannya menunjukkan semakin baiknya kemampuannya dalam bekerja.

3. Motivasi kerja

Merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sebuah tindakan tertentu. Pada

umumnya banyak karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dikarenakan beberapa hal mencakup gaji, tunjangan kerja, apresiasi, hingga promosi jabatan.

4. Budaya organisasi

Aturan yang sudah tersedia didalam perusahaan kemudian mengatur keseluruhan hal yang sejalan di dalam perusahaan yang diterima dan dilaksanakan seluruh karyawan.

5. Lingkungan kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas, umumnya hal hal yang termasuk dalam lingkungan kerja yakni segala fasilitas yang ada, fasilitas kerja merupakan sesuatu yang dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

6. Kepuasan kerja

Merupakan sikap atau perasaan seorang karyawan terhadap hasil dari pekerjaan yang diembannya. Semakin senang dan nyaman karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula potensi hasil kinerja yang maksimal.

7. Komitmen

Merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang

dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya rasa keterpaksaan untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

8. Loyalitas

Merupakan sikap kesetiaan seorang individu pada suatu yang mereka kerjakan. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari tindakan karyawan menunjukkan dukungan juga kepatuhan yang kukuh terhadap perusahaan di tempat bekerja.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Menurut (Hanny & Adiputra, 2020) indikator didalam menilai kinerja karyawan yakni:

1. Kualitas (mutu) Hasil kerja

Merupakan tingkatan dari hasil penyelesaian sebuah pekerjaan yang hampir sempurna, kinerja baik yang diberi karyawan memperlihatkan tingkat kesempurnaan kualitas dari pekerjaan mereka.

2. Kuantitas (jumlah) Hasil Kerja

Hasil dari kinerja karyawan yang tertuju pada besaran, nilai maupun unit yang diselesaikan. Perusahaan pada umumnya menginginkan pencapaian hasil kinerja karyawan minimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

3. Efisiensi Kerja

Yakni perbandingan antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan

hasil yang dicapai dan sesuai dengan yang telah ditentukan baik dalam kualitas maupun hasilnya yang meliputi waktu dan kuantitas cara kerja yang maksimal.

4. Produktivitas

Pengukuran akan keefektifan dan keefisienan karyawan dalam memanfaatkan sumber daya yang ada dengan tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembankan dengan baik dan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Tingginya produktivitas pekerjaan dari karyawan diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaannya.

5. Kreatifitas

Merupakan suatu ide dan ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang dimana juga tidak dimiliki banyak individu dikarenakan kecerdasan tersendiri atau berbeda dari individu lainnya.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari kata budaya dan organisasi, tiap katanya mempunyai perbedaan dalam artinya. Umumnya, budaya ialah sikap, pola perilaku serta pengetahuan yang merupakan suatu kebiasaan yang diwariskan dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Sementara itu organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki tujuan tersendiri dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya (Suci & Mauli, 2021)

Maka menurut (Wicaksono, 2021) budaya organisasi ialah suatu aturan kerja yang dijadikan acuan atau pedoman tingkah laku sehari-hari dan dijadikan acuan terhadap pengambilan keputusan di dalam perusahaan serta

yang mengarahkan segala sesuatunya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang di dalam organisasi karena diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan kemudian dikembangkan oleh seluruh anggota di dalam organisasi atau perusahaan. Budaya yang telah dikembangkan oleh pimpinan di dalam organisasi dijadikan sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan, serta dipertahankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya dapat memepersatukan keberagaman dari seluruh anggotanya menjadi suatu kesatuan guna bertindak dengan sejalan (Gunawan & Agus Baharudin, 2019)

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) Budaya organisasi ialah alat yang menuntun perilaku anggotanya, serta yang mengelilinginya tiap hari, selain itu juga yang membentuk suatu kebiasaan hingga di implementasi oleh tiap anggotanya.

Proses persatuan gaya kultur serta perilaku tiap individu yang terbawa dari kultur sebelumnya ke dalam tatanan yang baru, yang mampu memengaruhi suatu tujuan tertentu merupakan pengertian budaya organisasi menurut pendapat (Emil & Albetris, 2019)

Jadi budaya organisasi merupakan karakteristik atau aturan yang terbentuk dari kebiasaan tiap anggota karyawan, kemudian disepakati dan dijadikan acuan untuk dilakukan tiap harinya.

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

(Rini 2018) menyatakan bahwa tujuan dan manfaat budaya organisasi

di bagi menjadi beberapa bagian yakni :

1. Memudahkan tingkat patuh anggotanya pada komitmen organisasi, baiknya budaya organisasi terbentuk dari tingginya komitmen anggotanya.
2. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu
4. Alat pemersatu antar anggota organisasi, yakni suatu perekat didalam menyatukan keseluruhan anggotanya, juga mampu memberi batasan yang sesuai, jadi tidak adanya penyalahgunaan kewewenangan.
5. Membuat pembanding, sebab tersedianya kultur yang spesifik dijadikan ciri khusus dari suatu organisasi.

2.1.2.3. Faktor Budaya Organisasi

Faktor yang dimaksudkan menurut (Eunike & Mauli, 2020) berupa :

1. Faktor umum, contoh: harga tukar mata uang dan bahan baku yang berfluktuasi, serta upah regional ditentukan dengan cukup tinggi.
2. Faktor nilai yang termuat di dalam perusahaan, contoh: penggunaan waktu saat bekerja, efisiensi kerja, serta tindakan dalam bekerja
3. Faktor internal organisasi, contoh: berhasilnya sebuah emiten saat menyelesaikan problemnya, serta aturan yang tersedia didalamnya.

2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi berasal dari pendapat (Darmadi, 2021) yakni:

1. Dorongan Manajemen

Merupakan dukungan pimpinan pada karyawannya di dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, saling menerima pendapat dan lain sebagainya, hal ini juga dapat dikatakan dorongan pimpinan kepada karyawan.

2. Pengarahan

Merupakan bagaimana keaktifan emiten didalam memberi arahan pada karyawannya.

3. Pengontrolan

Merupakan pengasawan oleh emiten terhadap karyawannya didalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Personalitas

ialah cara seorang individu dalam berinteraksi maupun berkomunikasi dengan individu lain, baik dalam suatu organisasi maupun dalam berbagai kelompok lainnya.

5. Toleransi terhadap konflik

Timbulnya kesabaran didalam mengatasi problematika yang terjadi dilingkungan kerja.

2.1.3. Disiplin

2.1.3.1. Definsi Disiplin

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan, disiplin karyawan sangat penting bagi perusahaan sebab bertambah baiknya kedisiplinan karyawan, bertambah pula prestasi kerjanya, namun sebaliknya, bila berkurangnya

kedisiplinan karyawan, berdampak pada sulitnya emiten dalam memaksimalkan pencapaian hasil outputnya. Maka disiplin dapat memengaruhi kesuksesan dan keberhasilan perusahaan (Annisa Putri Marpaung, 2022) .

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati aturan-aturan serta norma-norma kerja yang ada di dalam perusahaan. Dengan aturan dan norma akan disiplin kerja tersebut pimpinan dapat menjalin komunikasi dengan karyawan dengan tujuan agar karyawan bersedia untuk merubah perilaku mereka dengan mengikuti aturan yang sudah ditetapkan (Pebrianti & Jontro, 2020).

(Afandi & Bahri, 2020) Menjelaskan bahwa disiplin yakni prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi pada bawahan yang melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin ialah salah satu kegiatan dari manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional. Keteraturan merupakan ciri utama dari organisasi dan disiplin ialah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tujuan utama disiplin ialah untuk meningkatkan efisiensi kerja dengan semaksimal mungkin dengan cara mencegah pembrosan waktu dan tenaga, peraturan akan disiplin dilakukan guna untuk mencegah kerusakan atau kehilangan akan harta, benda , mesin, peralatan serta segala perlengkapan kerja yang di akibatkan karena ketidak hati-hatian. Diwajibkan nya disiplin dalam bekerja ialah untuk mencegah akan kelalaian karyawan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan (Hustia, 2020).

(Fitriani & Sadarman, 2018) mengemukakan bahwa disiplin ialah segala usaha yang membentuk perilaku seseorang pada waktu yang akan datang, dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Makna dari pengertian ini disiplin ialah

suatu usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa untuk melakukan segala sesuatu sebagaimana mestinya yang berlandaskan hukuman serta ganjaran.

Pengertian disiplin telah dijabarkan dari beberapa pengertian para ahli yang dimana memiliki versi masing-masing, maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu aturan yang harus di taati serta dilaksanakan sebagaimana mestinya ialah untuk kemajuan suatu organisasi. Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat akan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan merupakan hal dasar disiplin yang harus dilakukan tiap karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menjadi sebuah kebaikan bagi perusahaan dalam mempercepat tujuan perusahaan, sementara itu karyawan yang memiliki disiplin yang merosot dapat menjadi halangan dan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Disiplin

(Afandi & Bahri, 2020) Berpendapat bahwa tujuan dan manfaat dari disiplin di dalam perusahaan terbagi menjadi beberapa kategori yakni :

1. Timbulnya rasa simpatik terhadap diri sendiri kepada orang lain, adanya disiplin dapat berpengaruh terhadap keberibadian yang akan lebih peka dan timbul rasa kepeduliannya pada orang lain.
2. Timbulnya rasa kepedulian serta tanggungjawab, jika kedisiplinan ada pada diri tiap karyawan maka akan tertanam pada diri sendiri terhadap kepedulian, kejujuran, akhlak dan moralitas yang baik serta berani menghadapi masalah dengan rasa tanggung jawab.
3. Aturan akan disiplin pula dapat mengajarkan karyawan cara bersikap dalam

menghadapi masalah serta mampu memanfaatkan waktu dengan efisien.

4. Menciptakan ketenangan, tujuan dari disiplin juga untuk menciptakan polakerja yang rapi dan bersih sehingga dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan tenang.
5. Menumbuhkan kepercayaan diri, kedisiplinan ditujukan guna menaikkan rasa percaya diri seorang individu didalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal.
6. Menumbuhkan rasa mandiri serta dapat memilih dengan bijak. Kedisiplinan ditujukan guna membentuk karakter karyawan supaya lebih mandiri serta dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang terbaik

2.1.3.3. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja

(Pratama, 2020) mengemukakan terdapat beberapa faktor-faktor disiplin kerja yakni:

1. Jam kerja

Jam kerja merupakan waktu yang sudah ditentukan perusahaan bagi semua karyawan baik jam masuk kerja, pulang kerja termasuk jam istirahat kerja.

2. Izin pegawai

Izin yang diberikan atasan kepada pegawai yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja maupun pada jam kantor dengan alasan kepentingan pribadi maupun perusahaan.

3. Absensi pegawai

Absensi pegawai ialah tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja yang di buat perusahaan dengan tujuan untuk melihat baik buruk nya persentase

absensi karyawan.

4. Keberadaan pengawasan pimpinan

Pemimpin/atasan melaksanakan pengawasan guna memberi arahan pada karyawannya secara teratur demi hasil penyelesaian pekerjaan yang terbaik dan memenuhi ketepatan waktu.

5. Pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang di terima karyawan dapat memengaruhi tegak nya disiplin kerja dalam perusahaan. Umumnya karyawan akan mematuhi segala aturan kerja yang berlaku dalam perusahaan apabila ia merasa kerja keras nya terbalaskan dengan kompensasi yang diterima.

2.1.3.4. Indikator disiplin

(Syafitri & Wasiman, 2020) berpendapat bahwa indikator yang memengaruhi kedisiplinan ialah :

1. Kepatuhan pada peraturan

Yakni tingkatan kesadaran karyawan didalam mematuhi aturan yang berlaku.

2. Efektif dalam bekerja

Yakni baga imana me manfaatkan sumber daya yang tersedia sesuai dengan ketepatan waktu didalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Tindakan korektif

Yakni tindakan karyawan akan penerimaan sanksi dan menjalankan hukuman yang diberikan atasan akibat dari pelanggaran peraturan kerja yang dilakukan.

4. Kehadiran tepat waktu

Merupakan ketepatan waktu karyawan memasuki ruang lingkup kerja dengan tidak terburu-buru, sehingga dapat menimbulkan lingkungan kerjayang nyaman dan tenang.

5. Tanggung Jawab

Tindakan seseorang yang bekerja sesuai peraturan perusahaan, serta mampu menunjukkan hasil kerja yang maksimal maupun yang tidak maksimal.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh pihak lain dapat dipakai sebagai bahan kajian dengan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sammyung Precision Batam yang menunjukkan hasil yang beraneka ragam. Berikut ini peneliti membuat penelitian terdahulu dalam bentuk tabel.

Menurut (Widnyani & Suartina, 2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara etika kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali Denpasar.

Penelitian yang judulnya Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT.Eagle Indo Pharma Tangerang, mengemukakan hasil koefisien determinasinya dari nilai R² ialah sebesar 0.694. Demikian mengartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan

atau terpengaruh oleh *variable* budaya organisasi serta disiplin kerja secara simultan, dengan tingkatan kontribusinya sebesar 69,4% (Darmadi, lilis suryani, 2021).

Menurut (Hanny & Adiputra, 2020) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Sarana perkasa Jakarta. Disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Satrya Agung Romadhon, Dr. Dian Indiyati, SH, SE., 2020) melaksanakan riset dengan judulnya yakni Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok. Memperoleh hasil bahwa kinerja karyawan pada perusahaan yang dijadikan sampelnya terpengaruh oleh kehadiran *variable* budaya organisasi seeta disiplin kerja secara simultan.

Penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Politeknik Negeri Batam. Simpulan yang didapat ialah kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kehadiran *variable* budaya organisasi, sedangkan kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kehadiran *variable* kepemimpinan, lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja (Annisa Putri Marpaung, 2022).

Menurut (Eunike & Mauli, 2020) penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam. Hasil penelitian diketahui berpengaruh secara simultan

budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam.

Dalam penelitian (Yulian Rinawati, 2021) dengan judul *The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance*. Menunjukkan hasil penelitian bahwa *organizational culture and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT.Megahputra Sejahtera Suzuki Pettarani Makassar*.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	(Widnyani & Suartina, 2021) (Sinta)	Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar	Analisis Regresi Linear Berganda	Berpengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan pada Kinerja Karyawan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar.
2	(Darmadi, 2021) (Schollar)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT. Eagle Indo Pharma Tangerang	Analisis Regresi Linear Berganda	Koefisien determinasinya dari nilai R ² sebesar 0.694, demikian mengartikan kinerja karyawan dapat dijelaskan atau terpengaruh oleh variable budaya organisasi serta disiplin kerja secara simultan, dengan tingkatan kontribusinya sebesar 69,4%

Lanjutan tabel 2.1

3	(Hanny & Adiputra, 2020) (Sinta)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Satrya Agung Romadhon , Dr. Dian Indiyati, SH, SE., 2020) (Schollar)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok	Analisis Regresi Linear Berganda	Kinerja karyawan pada perusahaan yang dijadikan sampelnya terpengaruh oleh kehadiran variable budaya organisasi seeta disiplin kerja secara simultan
5	(Annisa Putri Marpaung, 2022) (Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Politeknik Negeri Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh kehadiran variable budaya organisasi, sedangkan kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kehadiran variable kepemimpinan, lingkungan kerja serta kedisiplinan kerja

Lanjutan tabel 2.1

6	(Eunike & Mauli,2020) (UPB)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sanwa Engineering Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Uji t dan uji f ialah 1,973 untuk t uji dan 3,05 untuk uji f. Diketahui berpengaruh secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Sanwa Engineering Batam
7	(Yulian Rinawati,2021) (International)	The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance	Analisis Regresi Linear Berganda	organizational culture and work discipline have a positive and significant influence on employee performance at PT. Megahputra Sejahtera Suzuki Pettarani Makassar

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pikir ialah wujud keseluruhan dari *variable* yang diteliti. Berdasarkan pada argumen dilatar belakang yang ada serta kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, terbentuk suatu kerangka pikir yang dapat dijadikan sebagai suatu yang menggambarkan riset ini. Disini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) ialah kinerja karyawan (Y). Dimana kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni budaya organisasi sebagai variabel X1 dan disiplin kerja variabel X2.

2.3.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Budaya organisasi dapat dilihat dari Inisiatif individu, toleransi individu,

pengarahan, keterpaduan, dorongan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan serta toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi yang baik dapat mendorong terlaksananya pekerjaan, itu menjadikan semangat kerja karyawannya lebih tinggi, juga mereka dapat lebih menumbuhkan kinerjanya (Gunawan & Agus Baharudin, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (D. Darmadi, 2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh oleh suatu budaya organisasi. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawannya akan terlihat, juga tujuan organisasinya akan dapat dicapai bila sebuah emiten mempunyai budaya yang baik.

2.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Kedisiplinan ialah aspek penting didalam pertumbuhan sebuah organisasi, yang dalam hal ini karyawan diharap dapat mentaati prosedur, aturan, norma serta regulasi dari organisasinya, sebab tanpa kedisiplinan yang baik dari karyawannya, tujuan guna memaksimalkan kinerja organisasinya sulit tercapai (Syafitri & Wasiman, 2020). Kedisiplinan yang baik memperlihatkan tingginya rasa tanggungjawab karyawannya didalam menyelesaikan kerjaan mereka. Hal itu berkemungkinan menumbuhkan semangat kerja serta pencapaian output emiten.

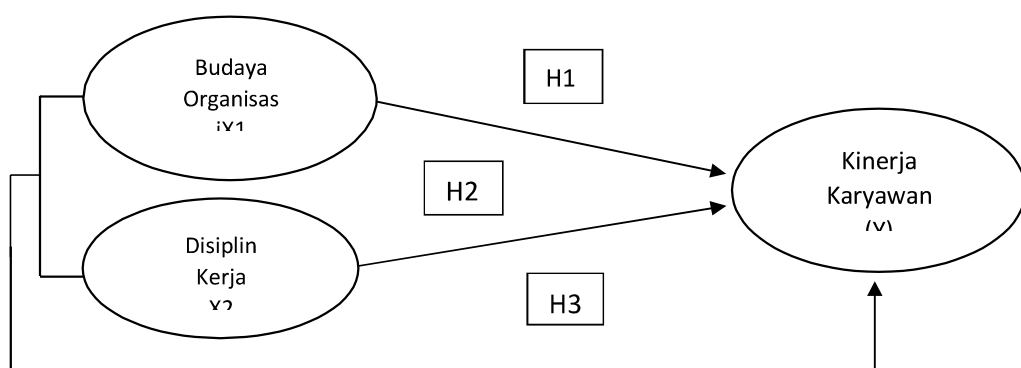
Hasil riset yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) yakni kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kehadiran *variable* kedisiplinan. Dengan demikian, bertambah baiknya kedisiplinan kerja, membuat kinerja karyawan semakin tinggi.

2.3.3. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Budaya Organisasi dan disiplin kerja merupakan salah satu aspek terpenting didalam sebuah organisasi. Kebudayaan sebuah organisasi serta kedisiplinan kerja karyawannya ialah suatu modal yang utama bagi organisasi guna menggapai kesuksesan serta keberhasilan. Dalam hal ini, karyawannya di harap mempunyai kualitas tinggi guna mengoptimalkan kinerja mereka.

Dampak antar budaya organisasi serta kedisiplinan kerja pada kinerja karyawan terlihat dipenelitian milik (Satrya Agung Romadhon , Dr. Dian Indiyati,SH,SE., 2020) yang judulnya “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Pelindo II Tanjung Priok”. Yang mana, kinerja karyawan perusahaan yang dijadikan sebagai sampelnya terpengaruh oleh kehadiran variable budaya organisasi serta kedisiplinan kerja secara simultan.

Berdasar pada uraian rerangka pikir yang tersedia, peneliti mengilustrasikan paradigma riset terkait budaya organisasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasar pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini yakni:

H1: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sammyung Precision Batam.

H2: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sammyung

Precision Batam.

H3: Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

pada PT. Sammyung Precision Batam.