

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menyampaikan pada ketegasan diri seseorang kedalam spesifikasi dalam suatu organisasi sehingga dalam pencapaian yang dapat membedakannya dari organisasi yang lain. Budaya organisasi mencakup semua tingkah laku dari setiap anggotanya untuk melakukan kegiatan dan bisa menjadi pegangan dalam melakukan kegiatan interaksi secara *internal* ataupun kegiatan secara *external*.

Budaya organisasi merupakan bagian dari sistem nilai dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara pegawai berperilaku dalam sebuah organisasi dan kebijakan yang akan diambil, budaya organisasi memberikan keunggulan pada perusahaan dimana budaya organisasi yang dimaksud untuk menghargai tindakan langsung karyawan, dimana setiap karyawan bertindak kepentingan perusahaan diterima oleh lingkungan organisasi. Menurut Sularmi & Apriyanti (2019) mendefinisikan budaya organisasi merupakan sikap seseorang dalam berperilaku didalam organisasi ini salah satu bagian dari tatanan kepercayaan, perilaku bersama dalam organisasi. Dalam budaya organisasi tidak terlepas dari sikap, moral, pola perilaku didalam organisasi, sehingga jika itu semua sudah baik maka budaya organisasi akan berjalan dengan baik.

Menurut Salain *et al* (2022) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang mengarahkan perilaku karyawan, membuat keputusan untuk mereka, dan memandu perilaku sehari-hari untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi Panggabean (Sulistiawan *et al.*, 2018).

Dari penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi bagian dari sistem nilai organisasi untuk mempengaruhi cara kerja karyawan sehingga agar karyawan dapat memaksimalkan hasil yang baik terhadap kegiatan yang diukur dengan menggunakan indikator perhatian terhadap detail, orientasi orang dan orientasi hasil.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor (Kinanti & Siamanjuntak, 2022) yaitu:

1. Asumsi dasar

Anggota dan kelompok organisasi dipandu oleh asumsi tertentu.

2. Keyakinan untuk dianut

Percaya pada budaya perusahaan dan bantuan yang diberikan oleh anggota stafnya. Ide ini terdiri dari cita-cita, yang dapat dinyatakan sebagai mitos atau slogan, asumsi yang mendasari, tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, filosofi bisnis, atau aturan yang mengatur bisnis.

3. Kelompok pengembangan budaya organisasi pemimpin atau pencipta organisasi serta manajer di dalam organisasi harus mengembangkan dan menciptakan budaya perusahaan.

4. Pedoman mengatasi masalah

Organisasi sering bermunculan dengan masalah integrasi internal dan adaptasi ke luar. Dengan menerima keyakinan mendasar yang dianut oleh anggota organisasi, kedua masalah ini dapat diselesaikan.

5. Berbagi nilai

Sangat penting untuk mengomunikasikan nilai-nilai yang menurut individu paling signifikan atau berguna dalam budaya perusahaan.

6. Pewarisan

Sebagai panduan untuk tindakan dan perilaku organisasi, anggota baru harus diinformasikan tentang anggapan dan keyakinan mendasar dari anggota organisasi.

7. Penyesuaian adaptasi

Agar organisasi dapat menerapkan norma dan standar, diperlukan penyesuaian.

2.1.1.3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Andre & Hermanto (2021) adapun indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan resiko.

Yaitu seberapa besar karyawan didorong untuk inventif dan berani mengambil risiko.

2) Perhatian terhadap detail

Ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail, khususnya sejauh mana karyawan melaksanakan tugas-tugas ini.

3) Orientasi hasil

Yaitu, sejauh mana manajemen menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada hasil dari pada metode dan prosedur yang diadopsi untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang

Begitulah cara manajemen berpikir tentang bagaimana keputusan akan mempengaruhi seberapa baik organisasi memperlakukan karyawannya.

5) Orientasi tim

Yaitu, seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh tim dari pada individu dalam organisasi.

6) Keagresifan

Begitulah orang-orang yang jauh lebih imajinatif, kompetitif, dan agresif dari pada ketika mereka sedang bersantai.

7) Stabilitas

Tingkat tindakan organisasi dengan menonjolkan, mempertahankan status quo, dan membuat perbandingan dengan ekspansi bisnis.

2.1.2 Pengertian Pengawasan

Untuk mencapai suatu tujuan diperlukan sistem pengawasan yang baik agar segala proses mengamati dan pelaksanaan pada perusahaan berjalan dengan apa yang diinginkan. Menurut Sinaga & Sinulingga (2018) menyampaikan pengawasan dapat diartikan secara luas sebagai cara bagi suatu organisasi untuk mengelola tenaga kerja yang produktif dan efisien, serta secara lebih lengkap mengungkapkan tujuan dan misinya. Pengawasan adalah jenis pengamatan tertentu yang biasanya dilakukan secara menyeluruh dengan menetapkan perbandingan antara apa yang sedang dilakukan dan apa yang harus dilakukan.

Menurut Hutabarat (2019) pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan didalam perusahaan menjadi suatu tolak ukur untuk menjalankan pekerjaan agar berjalan dengan efektif sehingga semua pencapaian sesuai tujuan yang ingin dicapai.

pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam hal ini pengawasan juga penting karena dapat menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi.

2.1.2.1. Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro (2018) berikut beberapa alasan kenapa organisasi memerlukan pengawasan sebagai berikut:

1. manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara sifat mempunyai keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
2. Keterbatasan kemampuan, Pengetahuan dan keterampilan.
3. Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penerahan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
4. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota yang selalu menampilkan perilaku demikian.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Pengawasan

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa faktor pengawasan sebagai berikut:

1. Perubahan Lingkungan Organisasi

Secara perubahan lingkungan organisasi bisa terjadi dengan terus-menerus bahkan tidak dapat dipungkiri, dengan adanya sistem perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan sebagainya.

2. Peningkatan Kompleksitas Organisasi.

3. semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh melibatkan alat/teknologi canggih dan hati-hati.
4. Kesalahan-kesalahan
sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.
5. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.
wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

2.1.2.3. Indikator Pengawasan

Menurut Rizal (2019) ada beberapa indikator pengawasan sebagai berikut:

- 1) Akurat
Merupakan informasi bagaimana pelaksanaan dalam kegiatan yang mesti valid. Data yang tidak valid dari bagian system pengawasan akan mempengaruhi organisasi dalam mengambil tindakan koreksi keliru serta akan menimbulkan masalah yang seharusnya tidak ada.
- 2) Tepat Waktu
Informasi mesti dikumpulkan, disampaikan, bahkan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus diselesaikan segera.
- 3) Objektif dan menyeluruh

Sebuah informasi dapat dipahami dengan mudah atau bersifat tidak membedakan dan lengkap.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategik

Ialah sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Yaitu biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Dari sistem pengawasan mesti cocok dan harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Sebuah informasi pengawasan dapat terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8) Fleksibel

Pengawasan harusnya mempunyai *flexibility* pada pengawasan untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Merupakan sistem pengawasan efektif dapat menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan dapat memandu dalam pelaksanaan kerja agar para anggota organisasi dapat bekerja dengan tanggung jawab serta prestasi dalam mendorong kinerja.

Dari hasil penjelasan diatas bahwasannya dapat disimpulkan pengawasan sebagai salah satu bagian dari pekerjaan yang semua prosesnya dapat dikerjakan secara produktif dan efisien sehingga semua hasil tujuan yang diinginkan tercapai di ukur dengan menggunakan indikator objektif dan menyeluruh serta diterima para anggota organisasi. Pengawasan pada perusahaan sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan. pengawasan menjadi salah satu tolak ukur karyawan dalam melakukan pekerjaan sebagai bagian dari kinerja karyawan. disetiap perusahaan membutuhkan pengawasan untuk menjalankan aktivitas perusahaan agar berjalan dengan efektif dan efisien. Pengawasan dibuat oleh perusahaan agar tidak terjadi tindakan pelanggaran pada perusahaan pengawasan berfungsi sangat penting pada sebuah perusahaan dan apabila perusahaan mempunyai banyak karyawan maka sangat dibutuhkan pengawasan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan salah satu fungsi yang ada dalam setiap perusahaan karena semakin baik disiplin pada karyawan maka semakin tinggi hasil pencapaiannya. disiplin kerja ialah suatu kondisi di dalamnya terdapat anggota organisasi mematuhi aturan-aturan yang ada telah ditetapkan dalam organisasi. Baik dengan sikap yang menghargai, tanggung jawab maupun menghormati

dengan mematuhi peraturan yang ada baik dengan peraturan yang secara tersurat maupun tidak serta dijalankan dengan baik.

Menurut Sularmi & Apriyanti (2019) disiplin kerja merupakan aturan yang memberdayakan individu untuk lebih menjadi sadar akan tanggung jawab dan memahami aturan organisasi. Disiplin juga suatu aturan yang digunakan perusahaan agar karyawan mampu untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Dalam perusahaan disiplin perlu ditegakkan dengan organisasi. Dengan adanya disiplin karyawan yang baik juga akan membuat hasil tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Ichsan *et al.*(2020) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin suatu kondisi individu seseorang telah terbentuk melalui proses perilaku yang menunjukkan kepribadian seseorang. Karena sudah menyatu dengan diri masing-masing individu, maka perilaku yang ada tidak dirasakan beban sama sekali, bahkan jika karyawan berperilaku berbeda, itu akan membebani. begitu juga didalam perusahaan setiap karyawan dituntut untuk menaati peraturan yang di berlakukan.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kemauan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan untuk mendorong karyawan agar mematuhi peraturan yang ada diperusahaan di ukur menggunakan indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan standar kerja. Disiplin kerja

sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan. Dengan adanya disiplin, maka pekerjaan karyawan akan semakin terarah dan terukur sehingga bisa memaksimalkan kinerja yang dilakukan. Perusahaan menerapkan disiplin kerja pada karyawan agar seluruh karyawan bisa mematuhi serta menaati setiap aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang diterapkan karyawan dengan maksimal akan berdampak pada kinerja karyawan serta keberhasilan perusahaan dalam melakukan proses peke

2.1.3.2. Macam-Macam Disiplin

Menurut Afandi (2018: 18-19) macam–macam disiplin kerja sebagai berikut:

1) Disiplin preventif.

Ini adalah disiplin kehati-hatian untuk menghindari pelanggaran aturan organisasi dan dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk disiplin diri, untuk mematuhi dan mematuhi berbagai standar dan peraturan yang ditetapkan Pengaturan.

2) Disiplin Korektif.

Ini adalah disiplin yang dirancang untuk mengoreksi dan mengoreksi pelanggaran di masa mendatang terhadap aturan yang berlaku dan untuk mematuhi pedoman perusahaan yang berlaku.

3) Disiplin Progresif.

Ada hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Menurut Sutrisno *et al.*(2022:89) adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpaldengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladana pimpinan dalam perusahaan.

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

- 3) 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.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasnya pimpinan.

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Contoh kebiasaan-kebiasaan yang positif antara lain: saling menghormati, melintarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.1.3.4. Indikator Disiplin

Menurut Wulandari & Wasiman (2020) adapun indikator disiplin sebagai berikut:

- 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- 2) Ketaatan pada atasan

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh pimpinan kepada bawahannya.

- 3) Tanggung jawab

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai bekerja secara efisien dan jujur.

4) Kesadaran bekerja

Jangan pernah menunda-nunda mengerjakan tugas yang telah diberikan karena hal itu bertentangan dengan aturan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja suatu keberhasilan secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Darmadi *et al.*, (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Rivai (2021) kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan hasil yang seperti diharapkan.

Menurut Pebrianto & Hamdani (2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Keberhasilan karyawan diukur dari seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan dan seberapa baik mereka memenuhi kewajibannya untuk jangka waktu yang telah ditentukan (Manurung & Wasiman, 2022).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan bahwasannya merupakan bagian individu atau kelompok yang terdapat dalam organisasi atas hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dengan rasa tanggung jawab sesuai dengan apa yang di tuju sebagai penentu keberhasilan bahwa telah mengerjakan tugasnya dengan masing-masing untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat di ukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, waktu, serta hubungan antar karyawan.

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Farisi *et al.*, 2020: 18) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efesiensi

Ketika tujuan atau serangkaian tujuan akhirnya tercapai, dapat dikatakan bahwa sesuatu kegiatan berhasil. Namun, jika konsekuensinya tidak dicari, kegiatan masih memiliki nilai signifikan dari hasil yang dapat dicapai meskipun tidak berhasil. Di sisi lain, jika hasil yang dikejar tidak penting atau minimal, tindakannya efektif.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Seperti apa komunikasi atau perintah organisasi formal ketika diberikan oleh satu anggota kepada anggota lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kontribusi mereka.

3) Disiplin kerja

Perilaku karyawan terkait dengan pelaksanaan peraturan kerja dapat dikoordinasikan dengan pemberi kerja.

4) Inisiatif

Ialah salah satu penentu dengan kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun Indikator kinerja karyawan sebagai berikut (Antika & Dwiridotjahjono, 2022):

1) Kualitas

Sejauh mana tugas diselesaikan dengan sempurna dan menggunakan kualitas yang tinggi digunakan untuk mengukur kualitas kerja.

2) Kuantitas

Mewakili jumlah yang dihasilkan diwakili dalam kata-kata seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas selesai.

3) Waktu (jangka waktu)

Mencerminkan berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan pada awal waktu yang diizinkan, seperti yang terlihat dari perspektif koordinasi produksi dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan selanjutnya.

4) Efektivitas

Untuk meningkatkan output setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya, sumber daya organisasi (termasuk tenaga kerja, modal, teknologi, dan bahan baku) digunakan semaksimal mungkin.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa gagasan yang telah dikemukakan, maka dalam penulisan ini dapat diperkuat dengan penulis penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Bambang, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Insepektorat Kabupaten Lampung Tengah	Pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0	Secara simultan menunjukkan bahwa insentif dan pengawasan melekat secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja
2.	(Sularmi & Apriyanti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk	Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk ; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk ;
3.	(Harianto & Saputra, 2020)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam.	Analisis Regresi Berganda	Pengawasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

4.	(Ningsih Widiya & Arini, 2022)		Analisis Kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif	Pengawasan memiliki efek positif pada kinerja karyawan PT. Semen Merah Putih; Disiplin Kerja dan Organisasi Budaya secara bersama-sama menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
5.	(Lorinka & Evyanto, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sammyung Precision Batam	Analisis deskriptif yang meliputi: uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ; Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ; terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) antara budaya organisasi, disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Sammyung Precision Batam.
6.	(Santoso, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah	Analisis data kuantitatif dengan menggunakan uji autokorelasi , uji f dan t dan uji regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen ; Pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin dan motivasi

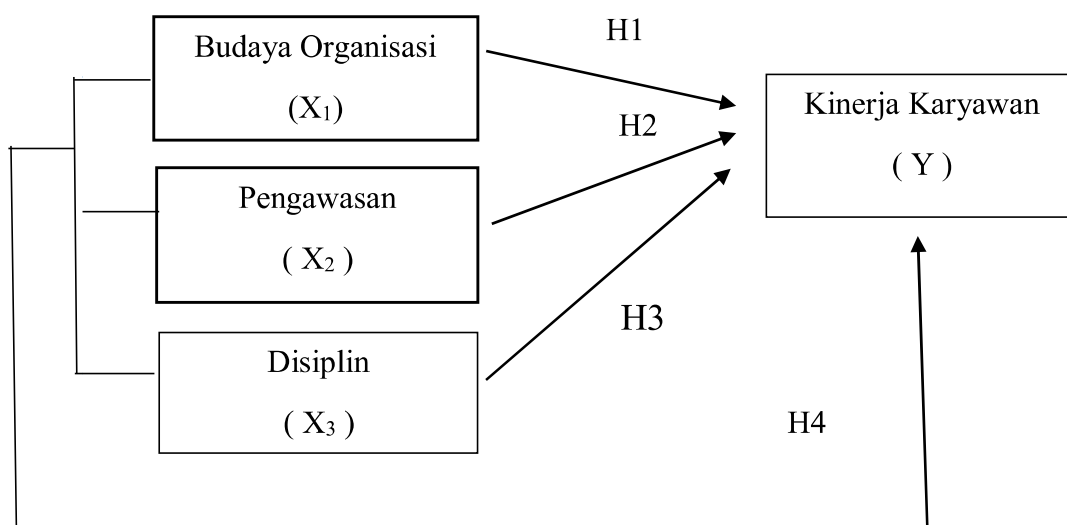
Tabel 2.1 Lanjutan

7.	(Sutrisno <i>etal.</i> , 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasamita Jaya di Tangerang Selatan	analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja gurukerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
8.	Siagian & Amalia, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kumala Indonesia Shipyard	Analisis menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan SPSS Versi 22 sebagai aplikasi pengolah data.	Hasil Uji-T secara parsial variabel koordinasi kerja, pengalaman kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kumala Indonesia Shipyard; hasil Uji F menyatakan bahwa secara simultan variabel kerja dan pengalaman kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penjelasan di atas Budaya organisasi, pengawasan, dan disiplin dapat dijelaskan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel budaya organisasi, variabel pengawasan, dan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Berikut ini gambar kerangka pemikiran yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian (Tarwijo, 2020: 583) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Mulyadi & Wicaksono, 2019: 96) di dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, budaya organisasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Maka variabel budaya organisasi X₁ sebagai variabel bebas (*independent variable*). Dikatakan budaya organisasi variabel bebas sebab nilainya berubah-ubah dan perubahan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu tanggung jawab dalam pencapaian tujuan ialah pengawasan. Karena ketidaknormalan dapat dihindari melalui pemantauan, upaya untuk melakukan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan, dan kinerja karyawan dapat berhasil, pengawasan memainkan peranan yang sangat penting.

Penelitian ini sejalan dengan Rosalini *et al* (2022) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana terdapat dukungan bahwa variabel pengawasan dan disiplin memberikan pengaruh paling kuat dalam bentuk koefisien regresi. Dimana Dalam judul penelitian ini, diduga variabel pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin ialah perilaku atau sikap seseorang untuk menunjukkan ketaatan individu atau sekelompok orang dalam peraturan yang telah disediakan oleh perusahaan. Disiplin bagian fungsi yang terpenting didalam sebuah perusahaan karena semakin tinggi disiplin pada karyawan maka prestasi kerja yang diharapkan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dimana dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal sejalan dengan penelitian Harianto & Saputra (2020) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Potensi tujuan dalam perusahaan yang dimiliki setiap orang memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Akibatnya, untuk mencapai tujuan perusahaan perlu memiliki budaya organisasi, pengawasan dan disiplin yang baik agar dalam organisasi perusahaan berjalan dengan efektif. Setiap kelompok harus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, pengawasan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ningsih Widiya & Arini (2022) dalam penelitiannya Pengawasan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, masing-masing dari variabel bebas (*independent variable*) terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. beberapa konsep pengawasan mengatakan dengan tingginya pengawasan akan meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, kerangka pemikiran di atas, adapun hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1 :Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
- H2 :Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.

- H3 :Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.
- H4 :Budaya organisasi, pengawasan dan disiplin secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Jala Chandra Batam.