

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Chaerudin, 2019) budaya organisasi adalah aturan atau tingkah laku yang bisa dimengerti dan disetujui bersama-sama oleh seluruh pihak dalam organisasi selaku norma tingkah laku yang ada pada organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan agar dapat memahami suatu karakter dari budaya organisasi dan tidak ada kaitannya apabila karyawan menyukai atau tidak dengan karakter budaya organisasi tersebut. Budaya organisasi yang ada di perusahaan artinya suatu usaha agar bisa menumbuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sudah ada di perusahaan melalui sudut pandang pergantian sifat. Hal ini bertujuan supaya memiliki karyawan yang mempunyai karakter serta mampu meletakkan diri berdasarkan yang telah ada di perusahaan. Budaya organisasi merupakan keutamaan sosial yang tidak terlihat, namun dapat membuat seluruh karyawan di perusahaan melakukan pekerjaannya dengan baik. Budaya organisasi yang dilaksanakan semaksimal mungkin dapat memudahkan munculnya konsistensi jika dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

Menurut (Tumigulong *et al.*, 2019) budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan yang diimplementasikan pada perusahaan yang berfungsi agar membuat karyawan bisa lebih menyesuaikan diri dalam menghadapi permasalahan yang ada di perusahaan. Karyawan yang ada di perusahaan dapat memperoleh pengetahuan

dan meletakkan diri sesuai dengan keadaan perusahaan apapun yang akan terjadi. Semua karyawan yang pada perusahaan memahami jika peran budaya organisasi sangat diperlukan supaya dapat menumbuhkan proses produksi di perusahaan. Semua perusahaan memiliki budaya organisasinya tersendiri termasuk juga manusia yang memiliki sifat berbeda. Oleh karena itu, semua perusahaan memiliki norma dan nilai supaya bisa mengembangkan perusahaan. Budaya tidak hanya ada pada adat istiadat di kehidupan masyarakat, namun budaya juga diterapkan pada perusahaan. Budaya organisasi yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi serta sebaliknya apabila budaya organisasi berjalan dengan tidak baik maka bisa mencegah tercapainya tujuan perusahaan. Budaya organisasi berperan sebagai pembeda diantara beberapa organisasi yang ada.

2.1.1.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018) menerangkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara manajer dalam memimpin serta menyusun semua hal yang ada di perusahaan dengan kompeten. Kepemimpinan yang diterapkan menjadi salah satu faktor yang penting.

2. Kedisiplinan

Disiplin merupakan bentuk tingkah laku seseorang dalam mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin merupakan sebuah aturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan.

3. Hubungan Organisasi

Hubungan organisasi merupakan keterlibatan semua divisi jabatan pada perusahaan.

4. Komunikasi

Komunikasi adalah prosedur kerja yang tersusun dengan baik antara atasan dan bawahan.

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Silalahi, 2021:48) ada beberapa fungsi budaya organisasi yaitu:

1. Budaya organisasi mempunyai fungsi yang menggambarkan seluruh batasan yang penting supaya bisa membedakan antara organisasi yang satu dan lain nya.
2. Budaya organisasi memiliki fungsi untuk membantu dalam mengembangkan perasaan identitas pada semua individu dalam organisasi.
3. Budaya organisasi mempunyai fungsi untuk memotivasi seluruh individu supaya lebih mementingkan kebutuhan organisasi daripada kebutuhan pribadi.
4. Budaya organisasi bisa membantu mengembangkan keseimbangan pada sistem sosial serta menjadi pedoman agar dapat mempersatukan seluruh individu dalam organisasi.
5. Budaya organisasi memiliki fungsi agar bisa menjadi proses serta pengawasan yang akan membentuk karakter seluruh karyawan. Budaya organisasi dapat berfungsi untuk mengontrol karyawan.

2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Soedjono, 2018) ada beberapa indikator yang saling berkaitan dengan budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi serta keberanian untuk mengambil risiko, berarti sejauh apa karyawan didorong agar bisa mempunyai inovasi dan memiliki keberanian agar dapat mengambil resiko.
2. Memperhatikan setiap detail, berarti sejauh apa karyawan dapat menunjukkan keahlian dan analisa serta perhatian hingga ke hal terkecil.
3. Berorientasi pada hasil, berarti sejauh apa manajemen pada perusahaan mengutamakan hasil daripada perhatian pada proses yang ada untuk memperoleh hasil tersebut.
4. Berorientasi pada manusia, berarti sejauh apa keputusan yang telah dibuat oleh manajemen perusahaan dengan mempertimbangkan pengaruh nya pada karyawan.
5. Berorientasi pada kelompok, berarti sejauh apa pekerjaan yang dilakukan dengan cara berkelompok diutamakan daripada pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Definisi Stres Kerja

Menurut (Parashakti *et al.*, 2020) stres kerja adalah sebuah situasi tertekan yang berdampak pada perasaan serta pikiran individu yang bisa berdampak terhadap individu pada saat melakukan pekerjaan. Stres kerja bisa berpengaruh negatif bagi perusahaan karena apabila karyawan mengalami stres dalam

pekerjaan maka pada saat bekerja bisa menghambat serta kinerja akan menjadi buruk. Pimpinan perusahaan diharapkan cepat tanggap dalam menangani stres kerja yang dialami karyawan dengan memperhatikan seluruh keluhan yang disampaikan dan apa yang diperlukan oleh karyawan. Sehingga, karyawan bisa merasakan keamanan dan kenyamanan pada saat bekerja dan kinerja karyawan bisa berkembang serta memberikan profit untuk perusahaan. Stres kerja bisa muncul dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Stres yang dialami di tempat kerja bisa memunculkan kondisi yang didalamnya penuh dengan tekanan dan bisa mengubah cara berfikir karyawan.

Dengan dialaminya stres kerja berkaitan dengan fisik dan mental seseorang dalam berperilaku dan merespon sesuatu. Pengaruh dari stres kerja bisa berakibat positif yang contohnya bisa mendorong seseorang dalam bekerja. Selain itu juga banyak terdapat dampak negatif dari stres kerja yang dialami oleh karyawan. Stres kerja selalu disebabkan oleh pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan terlalu banyak serta ketidaktahuan karyawan pada pekerjaan yang dilakukannya. Stres kerja pada karyawan apabila tidak segera ditangani maka akan berdampak pada aktivitas perusahaan. Menurut (Hamali, 2018) stres kerja adalah sebuah kepedulian yang muncul pada situasi ekonomi sekarang dan karyawan menghadapi situasi kerja yang berlebihan, kesulitan kerja, serta tingkat kesejahteraan karyawan yang kurang.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut (Arwin *et al.*, 2018) ada beberapa faktor yang bisa menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Faktor Lingkungan, yaitu penurunan ekonomi, ketidakmampuan politik serta teknologi yang semakin berkembang.
2. Faktor organisasi, yaitu desakan tugas, desakan peran, tuntutan pribadi serta organisasi.
3. Faktor individu, yaitu masalah yang terjadi dalam keluarga, masalah pada ekonomi serta perilaku seseorang.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Stres Kerja

Menurut (Asih *et al.*, 2018:27) ada berbagai jenis-jenis stres kerja yaitu:

1. *Eustres (Good Stres)* adalah stres yang muncul karena gairah dan rangsangan sehingga mempunyai pengaruh yang berguna untuk seseorang yang merasakannya.
2. *Distress* adalah stres yang menimbulkan dampak berbahaya bagi seseorang yang merasakannya.
3. *Hyperstress* merupakan stres yang sangat berpengaruh dengan besar pada seseorang yang merasakannya. Stres kerja yang berpengaruh sangat besar pada karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun dalam melakukan pekerjaan.
4. *Hypostress* adalah stres yang timbul dikarenakan kurangnya perangsangan. Seseorang tidak merasakan motivasi serta selalu merasakan kebosanan sehingga menyebabkan stres.

2.1.2.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Afandi, 2018) ada berbagai indikator yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

1. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas adalah sebuah faktor yang dihubungkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang contohnya seperti kondisi pekerjaan seseorang, serta tata letak pekerjaan seseorang.

2. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berkaitan dengan berbagai tekanan yang diberikan oleh seseorang selaku sebuah peran yang ada pada sebuah perusahaan. Peran yang diberikan pada karyawan semestinya harus sesuai dengan keahlian karyawan.

3. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antara pribadi adalah sebuah tekanan yang berasal dari karyawan lain nya selaku sebuah peran karyawan yang sudah diberikan oleh perusahaan dan dilaksanakan dalam melakukan pekerjaan.

4. Struktur Pada Perusahaan

Struktur pada perusahaan adalah sebuah deskripsi perusahaan yang didalamnya terdapat struktur dari perusahaan yang kurang tepat serta kurangnya penjelasan yang berkaitan dengan jabatan dan tanggung jawab. Struktur yang ada dalam perusahaan yang tidak berjalan dengan semestinya akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan.

5. Kepemimpinan Perusahaan

Kepemimpinan perusahaan memberikan gaya yang ada pada manajemen ke sebuah perusahaan yang di dalamnya ada berbagai pihak serta menyertakan kecemasan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Supomo *et al.*, 2018) disiplin kerja merupakan perilaku karyawan pada sebuah perusahaan agar selalu menaati norma dan aturan yang diterapkan untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Mengembangkan disiplin kerja adalah hal yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja maka dapat meningkatkan kepatuhan dan mudahnya aktivitas pekerjaan di perusahaan serta memperoleh profit yang maksimal. Disiplin kerja untuk karyawan bisa memberikan dampak suasana kerja tenang dan damai. Sehingga menyebabkan karyawan terdorong dan termotivasi disaat melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk sebuah perusahaan agar dapat memperoleh sasaran perusahaan yang sudah ditetapkan. Jika tidak adanya disiplin kerja maka akan susah untuk sebuah perusahaan memperoleh hasil yang maksimal.

Disiplin dikatakan baik jika menerapkan tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan. Dengan diterapkannya disiplin kerja bisa sangat berguna untuk mengajarkan karyawan agar dapat menaati aturan dan norma yang ada pada perusahaan sehingga dapat memperoleh kualitas yang maksimal. Adapun tujuan dari disiplin kerja yaitu mengatur sikap karyawan dan untuk mewujudkan suasana yang sinkron antara hak serta kewenangan yang dimiliki karyawan. Disiplin kerja adalah sesuatu yang mesti dikembangkan pada setiap karyawan yang ada di perusahaan. Pemahaman karyawan dibutuhkan dengan menaati aturan yang ada pada perusahaan. Kebijakan dibutuhkan untuk memberikan arahan dan pengajaran

untuk karyawan agar terwujud norma yang baik di perusahaan. Perusahaan juga mesti membuat supaya kebijakan tersebut terlihat mudah dimengerti dan bisa diterapkan oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja merupakan sebuah hal yang harus ada dalam perusahaan karena disiplin kerja berperan sangat penting. Karyawan yang tidak menerapkan disiplin kerja pada saat melakukan pekerjaan maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun.

Apabila disiplin kerja tidak bisa diterapkan dengan baik maka sasaran perusahaan yang ingin diperoleh tidak dapat berjalan dengan efisien. Disiplin kerja artinya kemauan untuk menaati aturan atau kebijakan yang diterapkan pada perusahaan agar bisa mewujudkan kualitas kerja yang baik. Disiplin kerja juga sangat berhubungan dengan hukuman yang diberikan bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Menurut (Astria, 2018) disiplin adalah sebuah usaha karyawan untuk membenahi dan membentuk pemahaman serta sikap karyawan agar bisa bekerja dengan maksimal. Perusahaan kadang-kadang melakukan berbagai macam aturan agar seluruh karyawan dapat menegakkan kedisiplinan pada saat melakukan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang berjalan dengan maksimal akan memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Disiplin kerja yang dilaksanakan karyawan dengan mematuhi seluruh peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan berpengaruh pada pekerjaan karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016:10) ada berbagai faktor yang bisa memengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Faktor Pemimpin

Fungsi teladan seorang pemimpin bisa berdampak sangat penting pada perusahaan bahkan hal itu merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

2. Faktor Penghargaan

Pemberian kompensasi bisa berdampak pada kepatuhan karyawan dalam melaksanakan disiplin kerja. Karyawan akan menaati semua aturan yang sudah diterapkan jika mendapatkan imbal jasa yang sesuai dengan keahlian karyawan.

3. Faktor Keadilan

Seluruh karyawan akan melaksanakan disiplin kerja jika mempunyai peraturan yang jelas serta bisa diinformasikan pada seluruh karyawan yang ada di perusahaan. Peraturan yang jelas akan membuat karyawan lebih maksimal dalam melakukan pekerjaan.

4. Faktor Pengawasan

Pada setiap aktivitas yang dilaksanakan dalam perusahaan dibutuhkan pengawasan yang akan membuat karyawan melakukan tugas dengan tepat dan maksimal sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan termasuk salah satu hal yang harus ada pada perusahaan untuk menertibkan karyawan.

2.1.3.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016:3) terdapat berbagai fungsi dari disiplin kerja yaitu:

1. Membenahi kehidupan bersama pada sebuah organisasi

Disiplin kerja mempunyai peran untuk membenahi kehidupan bersama yang ada pada sebuah organisasi. Dengan adanya hal tersebut, hubungan yang terkait diantara individu akan berjalan dengan maksimal.

2. Membentuk serta melatih kepribadian yang baik

Disiplin kerja bisa membentuk kepribadian karyawan pada saat bekerja akan berdampak pada sifat karyawan. Lingkungan kerja yang mempunyai situasi aman dan sejahtera bisa berfungsi penting agar dapat membentuk kepribadian karyawan.

3. Memaksa agar bisa mengikuti aturan dalam organisasi

Disiplin kerja mempunyai fungsi untuk memaksa individu agar bisa menaati seluruh aturan yang telah diterapkan. Pemaksaan tersebut dilakukan agar individu dapat lebih disiplin dalam melaksanakan seluruh kegiatannya. Terkadang pemaksaan pada seseorang dibutuhkan agar disiplin kerja berjalan dengan maksimal.

4. Memberikan hukuman bagi individu yang melanggar disiplin.

Disiplin yang diikuti dengan hukuman sangat diperlukan karena bisa memberikan motivasi pada individu agar bisa menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018) terdapat berbagai indikator yang bisa memengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Peraturan yang berkaitan dengan waktu pada saat jam masuk bekerja, istirahat, dan waktu selesai bekerja. Peraturan yang berhubungan waktu kerja karyawan dibutuhkan agar karyawan dapat melaksanakan disiplin kerja.
2. Peraturan umum yang berhubungan dengan cara berpakaian, bersikap saat bekerja. Cara berpakaian serta sikap karyawan termasuk salah satu hal yang diatur berhubungan dengan kedisiplinan kerja karyawan.
3. Peraturan yang berkaitan dengan cara bekerja serta berhubungan dengan divisi kerja yang lain. Terkadang ada pekerjaan yang hanya bisa dilakukan secara berkelompok. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk bekerja sama dengan karyawan lain dari divisi yang berbeda dengan tetap mengacu pada peraturan perusahaan yang berlaku.
4. Peraturan mengenai hal yang dilarang dan diperbolehkan pada saat karyawan bekerja. Ada peraturan yang ditetapkan untuk dilaksanakan serta tidak boleh dilakukan oleh karyawan pada perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut (Siagian *et al.*, 2018) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan yang diperoleh karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan. Seluruh aktivitas yang dilaksanakan agar dapat memajukan perusahaan yaitu dengan kinerja karyawan pada pekerjaannya. Karyawan mempunyai peran penting dalam kemajuan serta keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus dapat melihat kinerja semua karyawan bagaimana

cara mereka melakukan pekerjaan serta fungsinya dengan benar seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karyawan yang ada di suatu perusahaan harus melakukan tugas sebaik mungkin agar perusahaan dapat menghasilkan keuntungan yang maksimal. Kinerja karyawan adalah implementasi kerja yang dilaksanakan oleh karyawan dan dimanfaatkan sebagai acuan penilaian yang penting untuk memperoleh sebuah sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena melalui kinerja karyawan dapat dilihat sebaik apa karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penetapan karakteristik yang tepat dan ditentukan bersama agar dapat menjadi pedoman. Kinerja karyawan merupakan sebuah indikator yang mesti diamati pada suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan pada perusahaan tidak maksimal maka bisa berdampak pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang membutuhkan perhitungan karena kualitas kerja karyawan pada perusahaan adalah bagian dari kinerja perusahaan.

Agar bisa mempertimbangkan kinerja karyawan secara efisien dibutuhkan pedoman dan kebijakan dalam penilaian yang harus ditetapkan dan dapat diimplementasikan pada seluruh karyawan di perusahaan. Menurut (Sutedjo, 2018) kinerja adalah seluruh hasil yang berhubungan dengan kualitas serta kuantitas pekerjaan yang dilaksanakan karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing. Kinerja pada karyawan sangat berkaitan dengan keberhasilan sebuah perusahaan dalam menghasilkan produknya. Kinerja karyawan yang dilakukan dengan maksimal dapat membuat perusahaan mendapatkan

keuntungan. Kinerja yang dilakukan karyawan setiap harinya dapat berjalan dengan maksimal namun terkadang ada beberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak melakukan kinerja dengan efektif dan efisien.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Sari *et al.*, 2021:12) ada berbagai faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Pribadi

Faktor pribadi dilihat dari keahlian, kemampuan yang dimiliki karyawan, dorongan dan kewajiban karyawan. Pribadi seorang karyawan yang mempunyai kemampuan serta berdedikasi tinggi pada pekerjaannya.

2. Faktor Pemimpin

Faktor Pemimpin ditentukan melalui motivasi, arahan dan dukungan dari pemimpin. Pemimpin yang mempunyai keteladanan serta sifat memimpin yang optimal akan berdampak positif pada kinerja.

3. Faktor Kelompok

Faktor kelompok dilihat dari dorongan yang diberikan oleh sesama rekan kerja. Dalam sebuah perusahaan karyawan tidak hanya bekerja secara individu melainkan juga melakukan pekerjaan secara berkelompok.

4. Faktor Sistem

Faktor sistem dilihat dari terdapatnya cara kerja serta sarana yang diberikan oleh perusahaan. Sistem yang diterapkan dalam perusahaan apabila dilaksanakan dengan maksimal akan berdampak pada kinerja

karyawan. Faktor sistem merupakan salah satu hal yang dibutuhkan pada karyawan.

5. Faktor Situasi

Faktor situasi dilihat dari level tekanan yang diberikan serta pergantian lingkungan yang ada pada perusahaan. Situasi yang kondusif serta baik akan berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Nurfitriani, 2022:11) terdapat beberapa dimensi dari kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas dari pekerjaan

Kuantitas dari pekerjaan artinya sejumlah hasil kerja yang telah dilaksanakan ditetapkan pada sebuah jangka waktu.

2. Kualitas dari pekerjaan

Kualitas dari pekerjaan artinya sejumlah kualitas hasil kerja yang diperoleh dari kesamaan serta keselarasan.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Pengetahuan mengenai pekerjaan artinya seberapa luas pemahaman tentang pekerjaan serta keahliannya.

4. Kreativitas

Kreativitas artinya keaslian dari ide serta gagasan yang ada dan perbuatan agar bisa menyelesaikan masalah yang ada. Kreativitas dan inovasi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

5. Kooperasi

Kooperasi artinya ketersediaan agar bisa bekerja sama dengan individu lain yang ada pada organisasi. Jika karyawan mampu bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan pekerjaan maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih cepat selesai.

6. Inisiatif

Inisiatif artinya antusiasme dalam melakukan seluruh pekerjaan yang baru serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Latief *et al.*, 2019) ada berbagai indikator yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja adalah sebuah keahlian karyawan agar bisa melaksanakan hal yang seharusnya dilakukan.
2. Kuantitas kerja adalah sebuah ukuran mengenai waktu seseorang melaksanakan pekerjaan pada perusahaan dalam satu hari sehingga menghasilkan ukuran pekerjaan yang dihasilkan.
3. Prestasi kerja adalah sebuah ukuran seberapa lama karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab agar pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan maksimal tanpa ada kesalahan.
4. Tanggung jawab kerja adalah sebuah hal yang berhubungan dengan tanggung jawab serta kewajiban karyawan untuk menjalankan pekerjaan yang sudah diberikan kepada nya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Saputro <i>et al.</i> , 2018:454) Google Scholar	Pengaruh Konflik, Stres Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.	Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo. Sementara, Konflik mempunyai pengaruh negatif pada kinerja karyawan.
2	(Harmawati <i>et al.</i> , 2022:104) SINTA 4	Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.	Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel dukungan rekan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo.
3	(Handayani <i>et al.</i> , 2021:132) SINTA 6	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PDA Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat.	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan.
4	(Haryani <i>et al.</i> , 2018:29)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi

	SINTA 4	Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta.		mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.
5	(Rezza, 2020:94) DOAJ	<i>The Influence of Worl Discipline and Organizational Communication on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at Yogyakarta Youth and Sports Center.</i>	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi variabel.
6	(Sungkono <i>et al.</i> , 2020:1) SINTA 5	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Kepulauan Sula	Regresi Linier Berganda	Ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Kayawan.
7	(Wasiman <i>et al.</i> , 2020:128) UPB	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi bersama-sama memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan.

Sumber: Data Penelitian (2022)

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang harus ada pada perusahaan. Budaya organisasi merupakan sebuah adat serta aturan yang diberlakukan pada perusahaan dan harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Budaya organisasi yang diterapkan dengan sebaik mungkin oleh karyawan akan memberikan dampak yang baik pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hal ini dibuktikan pada penelitian (Yosepha, 2019) bahwa budaya organisasi secara parsial variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi bisa berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik dan akan mengalami keterlambatan. Stres kerja merupakan sebuah situasi kecemasan serta ketegangan yang dialami oleh karyawan karena berbagai macam hal. Stres kerja yang berlangsung dengan terus menerus membuat kinerja karyawan menurun. Stres kerja yang berlangsung lama pada karyawan akan membuat pekerjaan menjadi terhambat sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada penelitian (Gunawan, 2018) dibuktikan bahwa jika stres kerja berpengaruh nyata pada kinerja karyawan. Sehingga terdapat pengaruh positif pada kinerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

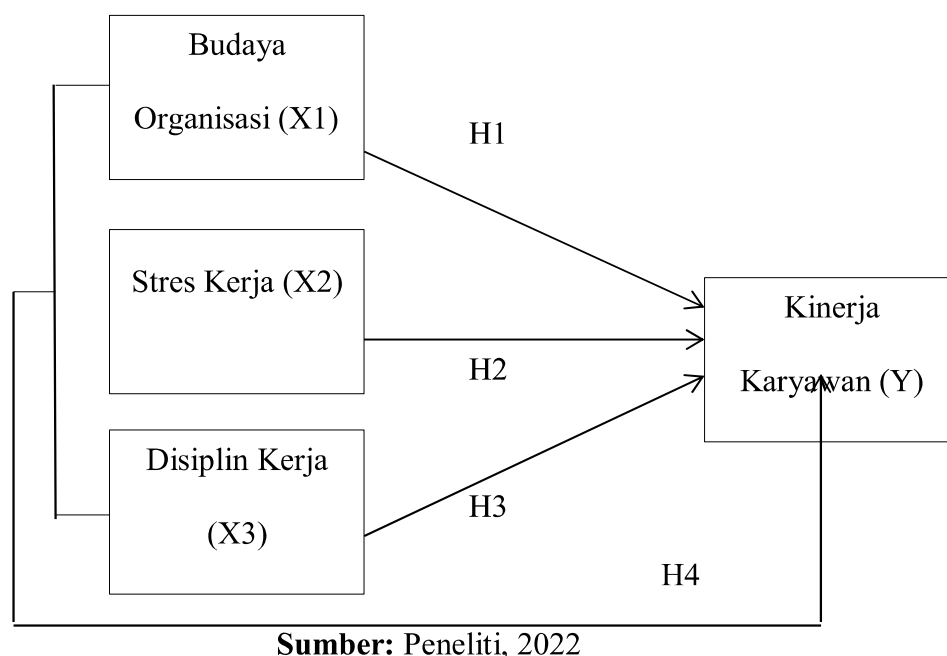
2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang diperlukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah aturan tertulis dan tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar bisa dipatuhi serta dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Disiplin kerja yang dilaksanakan dengan maksimal akan berpengaruh pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Bisa dilihat pada penelitian (Panuluh *et al.*, 2019) dibuktikan menyatakan jika disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dampak dari disiplin kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja akan sangat berpengaruh penting pada kinerja karyawan. Pada setiap perusahaan, budaya organisasi harus diterapkan dengan baik karena berkaitan dengan keberhasilan perolehan tujuan perusahaan. Agar bisa diperoleh hasil yang maksimal perusahaan harus memaksimalkan kinerja yang ada pada karyawan agar bisa memperoleh hasil. Dengan diterapkannya disiplin kerja karyawan mendorong semangat bekerja sehingga memperoleh tujuan yang ditetapkan perusahaan (Arthawati *et al.*, 2021).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka bisa dikemukakan hipotesis pada penelitian ini yaitu:

- H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
- H2 : Diduga stres kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja
- H4 : Diduga budaya organisasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Sumber Arca Waja.