

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SIIX *ELECTRONICS* INDONESIA**

SKRIPSI



Oleh
Egi Ovando
170910284

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SIIX *ELECTRONICS* INDONESIA**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Egi Ovando
170910284**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Egi Ovando

NPM : 170910284

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Manyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SIIX ELECTRONICS INDONESIA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 29 Juli 2022



Egi Ovando
170910284

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SIIX *ELECTRONICS* INDONESIA**

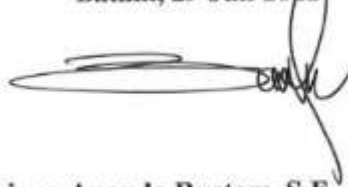
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Egi Ovando
170910284**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 29 Juli 2022



**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Kinerja karyawan PT SIIX *Electronics* Indonesia setiap bulannya selama tahun 2021 terjadi kerusakan barang dengan persentase rata-rata sebanyak 2.41 % dan kerusakan setiap bulannya memiliki fluktuatif target dan kerusakan yang terjadi, kinerja karyawan ini di duga karena adanya budaya organisasi dan juga disiplin kerja karyawan.. Tujuan peneltian ini untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT SIIX *Electronics* Indonesia. Jenis penelitian yang dipergunakan pada kajian ini yakni *deskriptive research*, sifat pengamatan ini ialah asosiatif simbolis kausal, sumber data dalam penelitian ini adalah data primer menggunakan kuisisioner, sampel yang digunakan berjenis *probability sampling* yang berjumlah sebanyak 181 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($6.952 > 1.653$) dan nilai probabilitas ($0.00 < 0.05$), disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($4.943 > 1.653$) dan nilai probabilitas ($0.00 < 0.05$). Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai ($132.638 > 3.89$) dan probabilitasnya ($0.00 > 0.05$). Kesimpulan sesuai hipotesis budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX *Electronics* Indonesia sehingga hipotesis H₁ diterima, disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX *Electronics* Indonesia sehingga hipotesis H₂ diterima, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX *Electronics* Indonesia sehingga hipotesis H₃ diterima.

Kata Kunci: Budaya; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The performance of employees of PT SIIX Electronics Indonesia every month during 2021 occurred as much as damage to goods with an average percentage of 2.41% and the damage every month has a fluctuating target and the damage that occurs, employee performance is suspected to be due to organizational culture and also employee work discipline. The purpose of this research is to determine whether organizational culture and discipline have an influence on employee performance either partially or simultaneously at PT SIIX Electronics Indonesia. The type of research used in this study is descriptive research, this observation is in the form of causal symbolic associative observations, the source of data in this study is primary data using questionnaires, the sample used is probability sampling type, totaling 181 respondents. The analytical tool used is multiple linear regression with the help of SPSS 22. The results partially show organizational culture has an effect on employee performance with a value (6.952 > 1.653) and probability value (0.00 < 0.05), work discipline has an effect on employee performance. with a value (4.943 > 1.653) and a probability value (0.00 < 0.05). Simultaneously organizational culture and work discipline have a simultaneous effect on employee performance with a value (132,638 > 3.89) and probability (0.00 > 0.05). Conclusions according to the hypothesis that organizational culture partially has a significant effect on employee performance at PT SIIX Electronics Indonesia so that hypothesis H₁ is accepted, work discipline partially has a significant influence on employee performance at PT SIIX Electronics Indonesia so hypothesis H₂ is accepted, organizational culture and work discipline simultaneously has a significant influence on the performance of PT SIIX Electronics Indonesia employees so that the hypothesis H₃ is accepted.

Keywords : *Culture; Work Discipline; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sarjana satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi.
5. Seluruh Staff dosen pengajar Program Strata 1 Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
6. PT. SIIX Electronics Indonesia yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi.
7. Keluarga terutama orang tua, kakak dan abang yang telah memberikan banyak semangat serta doa.
8. Rekan kerja yang selalu memberikan dukungannya dan seluruh pihak yang membantu dalam pengerjaan skripsi penulis.

Kiranya Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Batam, 29 Juli 2022



Egi Ovando



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah.....	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Kajian Teori	14
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan.....	14
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.3. Aspek Kinerja Karyawan	17
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kinerja	18
2.1.2. Budaya Organisasi	19
2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	20
2.1.2.3. Jenis -Jenis Budaya Organisasi	23
2.1.2.4. Indikator-Indikator Budaya Organisasi.....	24
2.1.3. Disiplin Kerja	25
2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja	25
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.1.3.3. Fungsi Disiplin Kerja.....	28
2.1.3.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	29
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3. Kerangka Berpikir	32
2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33

2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
2.4. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Sifat Penelitian	36
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian	37
3.3.1. Lokasi Penelitian	37
3.3.2. Periode Penelitian	37
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.4.1. Populasi	37
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel	38
3.4.3. Teknik <i>Sampling</i>	39
3.5. Sumber Data	39
3.6. Metode Pengumpulan Data	40
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian	40
2.2.1. 40	
3.7.1. Variabel Dependen	40
3.7.2. Variabel Independen	42
3.7.2.1. Budaya Organisasi	42
3.7.2.2. Disiplin Kerja	44
3.8. Metode Analisis Data	45
3.8.1. Analisis Deskriptif	45
3.8.2. Uji Kualitas Data	46
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	48
3.8.3.1. Uji Normalitas	48
3.8.3.2. Uji Multikolinearitas	48
3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas	49
3.8.4. Analisis Regresi Berganda	49
3.9. Pengujian Hipotesis	50
3.9.1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)	50
3.9.2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)	50
3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	52
4.2.1. Jenis Kelamin	53
4.2.2. Usia	53
4.2.3. Pendidikan	54
4.2.4. Lama Bekerja	55
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	56
4.4. Analisis Data	58
4.4.1.1. Hasil Analisis Statistik Variabel Budaya Organisasi (X_1)	60
4.4.1.2. Hasil Analisis Statistik Variabel Disiplin Kerja (X_2)	61
4.4.1.3. Hasil Analisis Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)	62

4.4.2. Uji Kualitas Data	63
4.4.2.2. Uji Realibilitas	64
4.4.3. Uji Asumsi Klasik.....	66
4.4.3.1. Uji Normalitas	66
4.4.3.2. Uji Multikolinearitas	68
4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.4.4. Analisis Regresi Berganda	70
4.5. Pengujian Hipotesis	71
4.5.1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)	72
4.5.2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)	73
4.5.3. Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	73
4.6. Pembahasan.....	74
4.6.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	74
4.6.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	75
4.6.3. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	75
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	76
4.7.1. Implikasi Teoritis.....	76
4.7.2. Implikasi Praktis	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
5.1. Simpulan	78
5.2. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	34
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	66
Gambar 4.2 P-Plot Uji Normalitas	67
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	70

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Hasil Kinerja Departemen Produksi	4
Tabel 1.2 Bentuk Budaya Organisasi PT SIIIX <i>Electronics</i> Indonesia.....	6
Tabel 1.3 Bentuk Pelanggaran	6
Tabel 1.4 Bentuk Pelanggaran Budaya Organisasi	7
Tabel 1.5 Bentuk Disiplin Kerja	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Periode Penelitian	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden	56
Tabel 4.6 Rentang Skala.....	59
Tabel 4.7 Budaya Organisasi (X_1)	60
Tabel 4.8 Disiplin Kerja (X)	61
Tabel 4.9 Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.10 Uji Validitas	64
Tabel 4.11 Uji Realibilitas	65
Tabel 4.12 Uji Normalitas	68
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.14 Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 4.15 Uji Parsial.....	72
Tabel 4.16 Uji Simultan	73
Tabel 4.17 Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	74

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Slovin</i>	38
Rumus 3.2 <i>Product Moment</i>	46
Rumus 3.3 <i>Alfa Cronbach</i>	47
Rumus 3.4 Varians Total.....	47
Rumus 3.5 Varians Item.....	47
Rumus 3.6 Analisis Regresi Berganda.....	49
Rumus 4.1 Rentang Skala	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan manusia dengan hubungan perusahaan merupakan salah satu ilmu yang tentang manajemen manusia. Keunggulan kompetitif dan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan modal untuk menentukan sumber daya manusia. Kemampuan, kemauan dan sikap dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan sangat diperlukan guna mencapai tujuan tersebut, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan hasil kinerja karyawan, fungsi-fungsi manajemen yang harus diperhatikan karyawan sehingga mampu mengolah sumber daya agar kerja dapat secara efektif dan efisien meningkat. Kinerja yang telah tercapai oleh karyawan perusahaan dapat menjadi cerminan untuk melihat sukses dan tidaknya kinerja perusahaan, oleh karena itu kerja yang optimal menuntut dilakukan oleh karyawan perusahaan untuk ditampilkan. Karena keberhasilan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan akan dapat dipengaruhi dengan karyawan yang dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai. Proses tercapainya tujuan dari sebuah perusahaan merupakan faktor penting dalam proses yang merupakan hal yang dilihat dari kinerja karyawan, tujuan akhir kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan untuk melihat tujuan organisasi dari segi kinerja karyawan. (Nurjannah, 2019).

Aset terbesar dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusianya yang menentukan keberhasilan organisasi. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat diterapkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Manusia adalah faktor pendorong utama dari semua organisasi aktivitas, karena peran itu maka tenaga kerja harus mendapat perhatian lebih serius jika organisasi bergerak (Hanny, 2021). Di perusahaan perdagangan maupun perusahaan manufaktur menjadikan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi masalah utama karena sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada output yang diperoleh yang menjadikan perusahaan mengalami keuntungan. Ada berbagai macam yang dapat menyebabkan kinerja dari karyawan ini dapat optimal dan baik diantaranya adalah adanya budaya organisasi dan kedisiplinan.

Pedoman merupakan nilai penting dalam mengarahkan berperilaku sumberdaya manusia agar sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan perusahaan maupun instansi yang biasanya dijadikan sebagai budaya organisasi, sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi tersebut dapat menyatukan pendapat, pola pikir dan sudut pandang yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tersebut dan membedakannya dengan budaya organisasi lain. Budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dapat menjadikan pengaruh kinerja karyawan karena segala aktivitas yang ada dalamnya akan selalu berkaitan dengan pekerja, jika kinerja karyawan kurang produktif tentu tidak akan tercapai tujuan perusahaan itu. Budaya organisasi ini merupakan peraturan yang dibuat

untuk memenuhi standar karyawan dalam bekerja dan telah menjadi turun temurun generasi dalam perusahaan sehingga terbentuk budaya etos organisasi yang berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan yang produktif membawa kearah yang positif dan memajukan perusahaan sebaliknya yang tidak produktif dan tidak baik dapat membawa kearah negatif dan dinilai perusahaan akan mundur. Prestasi dan tidak adanya pelanggaran yang dilakukan setiap unit karyawannya merupakan nilai pengukuran kinerja karyawan (Adha, Qamariah, & Hafidzi, 2019: 23). Tolak ukur dalam financial dan non financial dapat dijadikan pengukuran kinerja dan ini hal yang sangat penting dan perlu dijadikan dalam perusahaan.

Budaya organisasi dapat dirasakan keberadaannya oleh sumber daya manusia yang merupakan hal penting untuk membangun suatu kepercayaan dengan kebiasaan tersebut sehingga membuat karyawan memiliki kesadaran yang baik, karyawan juga dapat melakukan proses kerja yang sesuai dengan prosedur perusahaan atau instansi sehingga tercipta budaya kerja yang tinggi terhadap karyawan tersebut (Kilvin & Siagian, 2020:34). Hasil penelitian tentang budaya organisasi menyebutkan bahwa "*Organizational culture has a positive effect on the organization commitment, job satisfaction and employee performance*" yang berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rizani & Oktafien, 2020:21)

Perusahaan PT Siix Electronics Indonesia salah satunya perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur yang tentunya tidak mengingikan karyawannya

mengalami penurunan kinerja karena dapat mempengaruhi *output* kinerja yang berkualitas rendah dan berdampak buruk bagi perkembangan usaha. Kinerja karyawan juga dituntut untuk menjaga kualitas produk dengan cara meminimalisir pembuatan produk *reject* atau barang rusak (Saputra, 2019:15). *Output* kinerja karyawan yang dihasilkan dari selama bekerja pada produk yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan. Apabila hasil *output* produksi banyak yang mengalami kerusakan atau cacat maka dianggap kinerja semakin buruk. Berikut ini adalah produksi yang mengalami kerusakan atau cacat untuk menilai kinerja selama 1 tahun terakhir yakni 2021 setiap bulannya

Tabel 1.1 Hasil Kinerja Departemen Produksi

Bulan	Target	Jenis Defect/ Reject pada barang					
		Bengkok (<i>Warpage</i>)	Lebih Pemateria 1 (<i>Over soldering</i>)	Ada Jarak (<i>Gap</i>)	Pin Patah (<i>Pin Broken</i>)	<i>fitting issue</i> (kelua r air)	Reject pada barang (%)
Januari	500	2	-	1	3	-	1.20%
Februari	600	2	3	1	4	1	1.83%
Maret	550	3	1	3	1	-	1.45%
April	650	4	2	2	4	2	2.15%
Mei	700	5	2	3	4	2	2.29%
Juni	500	4	2	4	6	1	3.40%
Juli	400	3	2	2	4	-	2.75%
Agustus	450	3	4	1	2	2	2.67%
September	500	2	3	1	5	3	2.80%
Oktober	570	3	6	3	2	1	2.63%
November	600	3	4	5	1	-	2.17%
Desember	700	5	6	8	2	4	3.57%
Rata-rata							2.41%

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2021)

Dari keseluruhan setiap bulannya selama tahun 2021 terjadi kerusakan barang dengan persentase rata-rata sebanyak 2.41 % dan kerusakan setiap

bulannya memiliki fluktuatif target dan kerusakan yang terjadi. Kerusakan tersebut paling besar terjadi pada pada bulan Desember yakni sebesar 3.57% sedangkan terendah sebesar 1.20% dibulan Januari. *Reject* pada barang yang diproduksi oleh karyawan menandakan akan kinerja yang mengalami penurunan karena pada dasarnya perusahaan sangat berharap sekali barang yang diproduksi tidak mengalami *reject* pada barang sebab akan mempengaruhi keuntungan yang diharapkan. Apabila karyawan dalam kinerjanya selalu mengalami *reject* pada barang tentu perusahaan akan mengalami kerugian.

Budaya organisasi pada PT SIIX Electronics Indonesia ditunjukkan dengan slogan 5S yakni *Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, dan Shitsuke* dimana slogan tersebut diambil dari bahasa Jepang yang mempunyai arti ringkas, rapi, resik, rawat, dan rajin. Slogan tersebut adalah sebagai pondasi sebelum memulai proses kerja. Setiap area kerja ditekankan untuk senantiasa selalu menerapkan budaya 5S baik sebelum ataupun sesudah pekerjaan dilakukan. Hal ini dimaksudkan agar proses kerja beserta lingkungan kerja tetap berada dalam kondisi yang baik. Budaya 5S juga digunakan untuk menunjang tingkat efisiensi perusahaan, serta menerapkan sikap positif untuk memperbaiki kinerja karyawan dan dilingkungan perusahaan.

Kondisi masing-masing karyawan dapat dilihat dari karyawan yang harus memiliki sifat positif yang harus dikendalikan dari emosi tidak mudah terpengaruh dalam kondisi pekerjaannya dan itu harus dimiliki dalam diri karyawan melalui budaya organisasi PT SIIX Electronics Indonesia

Dibawah ini penulis merangkum budaya organisasi yang terdapat pada PT SIIX *Electronics* dalam tabel berikut:

Tabel 1.2 Bentuk Budaya Organisasi PT SIIX *Electronics* Indonesia

Jenis Budaya Organisasi	Contoh Penerapan
5S (<i>Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - (<i>Seiri</i>), memisahkan barang yang OK dan <i>reject</i> dengan tujuan agar barang yang tercampur tidak sampai ke pelanggan - (<i>Seiton</i>), menata barang-barang dengan rapi serta memberikan <i>label</i> indikasi. - (<i>Seisou</i>), selalu membersihkan area kerja. - (<i>Seiketsu</i>), selalu membiasakan diri dengan konsisten - (<i>Shitsuke</i>), pendisiplinan.
Memiliki Sikap Positif	Karyawan dapat mengendalikan suasana emosi seperti cuek serta tidak mudah terpengaruh terhadap kondisi pekerjaan.

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2021)

Budaya organisasi pada umumnya sudah diberikan pemahaman kepada karyawan namun masih saja sering ditemukannya pelanggaran yang telah ditentukan pada saat melaksanakan pekerjaan. Berikut ini adalah contoh pelanggaran budaya organisasi :

Tabel 1.3 Bentuk Pelanggaran

Jenis Budaya Organisasi	Contoh Pelanggaran
5S (<i>Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - (<i>Seiri</i>), terjadi pengiriman barang yang <i>reject</i> kepada pelanggan karena barang yang sudah baik tidak dipisahkan. - (<i>Seiton</i>), karyawan tidak menata barang-barang dengan rapi serta memberikan <i>label</i> indikasi. - (<i>Seisou</i>), karyawan setelah melakukan pekerjaan tidak merapikan barang - (<i>Seiketsu</i>), karyawan daam bekerja terkadang ditemukan ketidak konsistennannya dalam mengerjakan unit secara bertahap. - (<i>Shitsuke</i>), ditemukan karyawan yang tidak disiplin bekerja seperti absensi kehadiran.

Tabel 1.4 Bentuk Pelanggaran (Lanjutan)

Memiliki Sikap Positif	Karyawan tidak dapat mengendalikan suasana emosi seperti cuek serta tidak mudah terpengaruh terhadap kondisi pekerjaan.
------------------------	---

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas telah dijabarkan mengenai bentuk-bentuk pelanggaran yang telah terjadi pada PT SIIX *Electronics* Indonesia. Selanjutnya berikut ini adalah jumlah terjadinya pelanggaran budaya organisasi selama setahun setiap bulannya yang telah dicatat oleh pihak perusahaan ditunjukkan pada tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.5 Bentuk Pelanggaran Budaya Organisasi

Bulan	Jenis Pelanggaran Budaya			Jumlah Karyawan
	<i>5S (Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke)</i>	Sikap Positif	Jumlah Pelanggaran Budaya	
Januari	2	-	2	330
Februari	2	-	2	330
Maret	3	1	4	330
April	3	-	3	330
Mei	3	2	5	330
Juni	4	2	6	330
Juli	3	2	5	330
Agustus	3	-	3	330
September	2	-	2	330
Oktober	1	-	1	330
November	2	-	2	330
Desember	2	-	2	330
Total			37	

Sumber: PT SIIX *Electronics* Indonesia (2021)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya karyawan sebanyak 330 orang dilihat dari pelanggaran yang terjadi pada bulan Januari yakni sebanyak 2 kali,

Februari 4 kali, Maret 2 kali, April 3 kali, Mei 5 kali, Juni 6 kali, Juli 5 kali, Agustus 3 kali, September 2 kali, Oktober 1 kali, November 2 kali, Desember 2 kali. Sehingga total keseluruhan selama satu tahun sebanyak 37 kali terjadi pelanggaran. Dari kesimpulannya maka dapat dikatakan bahwasanya budaya organisasi yang ada belum diterapkan sepenuhnya sehingga dapat menghambat kinerja karyawan.

Selain dari budaya organisasi ini faktor lain seperti disiplin menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan karena dapat menyebabkan naik maupun turunnya kinerja karyawan tersebut. Disiplin ini merupakan keteraturan yang muncul dan bersifat secara terus menerus berdasarkan penetapan yang berlaku sesuai dengan standar sehingga tidak melanggar hukum yang ada dan telah ditetapkan (Utami, 2017:13). Aturan aturan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut harus ditaati oleh setiap karyawan dengan sikap sadar dan ketersediaannya dalam mentaatinya. Apabila kedisiplinan yang dibuat dalam bentuk peraturan ini dilaksanakan dengan baik dan ditaati oleh karyawan maka kemungkinan besar segala tujuan dari perusahaan untuk keertlangsungan hidupnya dapat terlaksana dan tercapai.

Permasalahan dalam disiplin kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Di PT SIIX *Electronics* Indonesia masih terdapat karyawan membawa dan menggunakan ponsel keruangan produksi padahal tindakan seperti ini dilarang pada waktu proses operasional berlangsung, kurangnya kerjasama tim antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan

dengan atasannya, karyawan yang berulang kali ke toilet pada saat jam kerja, serta tidak adanya proses *rolling* untuk menjaga mesin saat karyawan lainnya sedang *break* sehingga karyawan menjadi kurang fokus bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hanny, 2021) juga menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan ini juga dilihat dari kehadiran karyawan yang datang terlambat dengan berbagai alasan contohnya terlambat bangun, karyawan yang mengalami kerusakan pada bagian kendaraan, adanya hambatan diperjalanan dan lain sebagainya. Beberapa bulan terakhir terdapat beberapa karyawan mangkir dalam bekerja tanpa adanya pemberitahuan, karyawan dalam keadaan sakit namun tidak dibuktikan dengan surat sakit dari dokter yang memeriksa.

Tabel 1.6 Bentuk Disiplin Kerja

Bulan	Jenis Disiplin Kerja			Total Data Disiplin Kerja
	Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan	
Januari	20	5	3	28
Februari	22	5	4	31
Maret	34	4	4	42
April	20	6	5	31
Mei	21	3	5	29
Juni	36	8	6	50
Juli	10	7	8	25
Agustus	26	4	3	33
September	15	8	4	27
Oktober	11	7	8	26
November	2	3	4	9
Desember	33	5	2	40

Sumber: HRD PT SIIX *Electronics* Indonesia

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya pelanggaran disiplin kerja mengalami perubahan setiap bulannya. Namun paling tertinggi pelanggaran terjadi dibulan Juni sebanyak 50 kali pelanggaran disiplin kerja sementara paling terendah pada bulan November sebanyak 9 kali. Dapat disimpulkan selama setahun tentang pelanggaran disiplin kerja selalu mengalami kenaikan dan penurunan yang berfluktuatif yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk berproduksi.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah di jabarkan maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SIIX Electronics Indonesia”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah penulis kemukakan, maka penulis mencoba mengidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan kinerja yang berfluktuatif berdasarkan *reject* pada barang yang diproduksi selama setahun dengan rata rata sebanyak 2.41%.
2. Pelanggaran budaya organisasi untuk 5S (*Seiri, Seiton, Seisou, Seiketsu, Shitsuke*) dan tidak menerapkan sikap positif dalam satu tahun terakhir terjadi sebanyak 37 kali pada tahun 2021.

3. Terjadi pelanggaran disiplin kerja untuk keterlambatan, izin, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang secara berfluktuatif setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang digunakan penulis diperlukan karena berbagai macam hal. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah :

1. Objek penelitian ini ialah karyawan perusahaan PT Siix *Electronics* Indonesia departemen bagian produksi khususnya bagian *Production Lego* PCBA yang berlokasi di Kota Batam.
2. Pembahasan dalam penelitian ini hanya membahas mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Rentang waktu data penelitian yakni periode Januari-Desember 2021.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga rumusan masalah, maka penulis mengambil beberapa poin utama tentang permasalahan yang akan dijawab dengan proses penelitian yakni :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIIX *Electronics* Indonesia ?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIIX *Electronics* Indonesia ?
3. Apakah budaya organisasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT SIIX *Electronics* Indonesia ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini dapat dibuat dan nantinya disesuaikan dengan hipotesis yang ada seperti dibawah ini:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX *Electronics* Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX *Electronics* Indonesia
3. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SIIX *Electronics* Indonesia

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya penulis harapkan dapat bermanfaat bagi stiap kalangan baik secara praktis maupun teoritis sepeti berikut ini:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Perusahaan

Untuk dapat memajukan maupun meningkatkan kinerja karyawan sehingga nantinya diharapkan berhasil pula mencapai tujuan perusahaan. Dan juga dapat dijadikan bahan analisis dan diterapkan pada karyawan demi meningkatkan kualitas dan budaya kerja.

2. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri hasil penelitian ini dapat menganalisis dan menambah keilmuan penulis tentang ninerja sumber daya manusia serta menjadi pengaplikasian peneliti saat memasuki dunia pekerjaan.

3. Bagi kampus Universitas Putera Batam

Bagi pihak universitas secara teoritis dapat dijadikan bahan analisis dalam perkuliahan dan juga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat ini secara praktis dapat dijadikan bahan masukan dan penerapan atau peningkatan wadah tentang kinerja karyawan bagi perusahaan agar menuju lebih baik lagi, bagi penulis dapat dijadikan bahan dalam pengaplikasian saat terjun secara langsung di dunia bekerja, bagi pihak kampus dapat dijadikan bahan perkuliahan dan juga bahan perbandingan pengujian penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam ketersediaan seseorang maupun sekelompok orang pada umumnya untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diraih dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan dalam suatu periode tertentu Kasmir dalam (Jeaslyn & Andreani, 2017). Kinerja adalah singkatan dari kinetika energi kerja dimana dalam bahasa inggris disebut *performance*. Kinerja berarti hasil akhir yang diperoleh dari proses kerja yang dilakukan oleh karyawan baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas suatu produk, Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Baehaki & Faisal, 2020).

Proses pekerjaan tertentu yang menghasilkan dari suatu rencana yang dibuat pada waktu dan tempat bersangkutan berupa organisasi karyawan merupakan kinerja (Kamala, Winarso, & Sulistio, 2019). Kinerja merupakan hasil yang didapatkan dengan kerja keras yang didasari minat serta kemampuan seseorang maupun kelompok untuk mencapai visi dan misinya (Hidayat, 2019).

Dari pendapat para ahli diatas, diperoleh kesimpulan bahwa hasil yang didapat dari usaha kerja keras adalah kinerja yang perlu dicapai karyawan,

kemampuan ataupun *skill* yang ada dalam diri karyawan, dimana hal tersebut bertujuan untuk memajukan perusahaan dalam hal peningkatan produktivitas.

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang baik tentunya sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya beberapa faktor membuat kinerja tersebut meningkat atau menurun. Kondisi kinerja karyawan dapat ditentukan dari faktor-faktor tersebut (Kamala et al., 2019).

Beberapa faktor kinerja yang dikemukakan (Kamala et al., 2019) seperti dibawah ini:

1. Kemampuan dan Keadilan

Seseorang dalam melakukan pekerjaan harus memiliki skill dan ini merupakan kemampuan dan keadilan. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan yang telah ditetapkan dan dengan benar maka seseorang yang dianggap semakin baik akan kemampuannya. Demikian pula sebaliknya, karyawan yang kurang mempunyai *skill* untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, maka hasil yang diperoleh menunjukkan hasil yang kurang memuaskan pula. Dengan demikian keahlian atau *skill* yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2. Rancangan Kerja

Tujuan dalam bekerja akan dengan mudah dicapai dengan adanya rancangan pekerjaan. Artinya, jika memiliki rancangan kerja yang baik akan suatu pekerjaan, maka karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara benar dan tepat akan memudahkannya.

3. Kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, pastinya dapat meakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggungjawab sehingga hhasil pekerjaannya juga akan semakin baik pula.

4. Motivasi Kerja

Morivasi kerja berarti dorongan bagi setiap karyawan untuk melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Jika karyawan memiliki dorongan yang besar dari dalam diri ataupun dari luar dirinya (pihak perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan semaksimal mungkin.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin atau atasan dalam mengelola serta mengatur anggotanya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

6. Budaya Organisasi

Budaya atau kebiasaan yang dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan yang mengatur hal-hal yang berlaku serta dipatuhi oleh seluruh karyawan.

7. Kepuasan Kerja

Apabila karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, maka hasil yang diperoleh pun akan maksimal.

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar tempat kerja yang berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama *partner* kerja.

9. Loyalitas

Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan kesungguhan karyawan untuk tetap bekerja sekalipun perusahaan tempatnya bekerja sedang berada dalam kondisi kurang baik.

10. Komitmen

Komitmen diartikan sebagai kepatuhan karyawan dalam melaksanakan kebijakan perusahaan dalam bekerja juga terhadap janji yang telah dibuat oleh karyawan tersebut.

2.1.1.3. Aspek Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut (Kasmir, 2016) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dikelompokkan ke dalam beberapa aspek yakni :

1. Kemampuan teknis, yaitu pengalaman dan juga pelatihan yang diperoleh atas kemampuan dalam pengetahuan peralatan dan teknik metode yang ada pada diri karyawan.
2. Kemampuan konseptual, yaitu pemahaman kompleksitas dan penyesuaian karyawan untuk bergerak dari unit masing-masing kedalam secara menyeluruh pada bidang operasional yang harus dimampui.

3. Kemampuan hubungan interpersonal, adalah bekerja sama dengan pihak lain yang dimiliki dan dimampui oleh karyawan, memotivasi karyawan dan bernegosiasi lainnya.

2.1.1.4.Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja merupakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada seluruh karyawan agar hasil kerjanya meningkat secara kualitas maupun kuantitas (Adriani & Purnomo, 2019). Adapun indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Persepsi karyawan akan pekerjaan yang berkualitas serta kesempurnaan yang dihasilkan berupa tugas akan kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur melalui kualitasnya.

2. Kualitas Kerja

Tingkat baik buruknya hasil pekerjaan karyawan dalam keterampilan dan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan dalam tugasnya yang diberikan dapat diukur dengan tingkat gambar dan kualitas yang dihasilkan berupa baik dan buruknya.

3. Ketepatan waktu dalam proses kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Melebihi target

Target yang diberikan kepada pekerja merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi bahkan apabila melebihi target yang telah ditentukan menjadi nilai lebih sehingga dianggap telah memiliki kinerja yang baik untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Keefektivitasan

keefektivitasan disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

7. Komitmen kerja

Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam kehidupan manusia merupakan nilai yang dijadikan pedoman untuk mengimplementasikan segala aktivitas yang berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut (Jeaslyn & Andreani, 2017). Dalam setiap organisasi, budaya organisasi diharapkan selalu baik, karena budaya organisasi akan berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Semakin baik budaya organisasi dalam suatu perusahaan, maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

Budaya organisasi seperangkat perilaku, emosi, bentuk psikologis yang terinternalisasi mendalam dan dimiliki bersama oleh elemen organisasi. Budaya organisasi adalah pola asumsi dan persepsi yang dimiliki anggota organisasi dalam membentuk serta mempengaruhi sikap, perilaku, serta petunjuk dalam menyelesaikan masalah (Jusmin, 2013). Suatu kebiasaan yang berlangsung lama dan menjadi kebiasaan dalam sebuah organisasi yang diterapkan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja atasan beserta bawahannya merupakan bentuk budaya organisasi (Suwandana & Susandya, 2018). Budaya organisasi adalah bentuk nilai yang diperoleh akan jumlah yang kemudian dijadikan dan dikembangkan untuk panduan organisasi dalam bertindak yang kepada seluruh karyawan yang dituju.

Dari pengertian para ahli di atas, diperoleh kesimpulan budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma serta kebiasaan sebuah perusahaan yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi bisa dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai bersama yang digunakan sebagai pedoman dalam bertindak oleh seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut.

2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Naykala, 2018) faktor yang dapat mempengaruhi budaya adalah sebagai berikut ini :

1. Komunikasi

Budaya perusahaan yang bersifat positif didampak dari adanya komunikasi yang efektif dalam organisasi perusahaan tersebut. Dengan komunikasi yang efektif, sosialisasi misi dan tujuan perusahaan dapat dilakukan dengan baik oleh pihak manajemen, aturan perusahaan disampaikan, dan kebijakan-kebijakan yang dibuat dapat tersampaikan. Pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antar mereka satu dengan yang lainnya maupun dengan atasan dan bawahan dapat menerapkan pola komunikasi dengan baik.

2. Motivasi

Budaya tersendiri dalam perusahaan dapat terbentuk dari memotivasi karyawan yang telah diupayakan manajemen. Apakah dengan sejauhmana perusahaan memberikan perhatian dengan kondisi lingkungan kerja karyawan, memandang kerja keras karyawan maupun memotivasi dengan selalu memberikan uang honor tambahan maupun gajinya. Perusahaan dalam memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya merupakan bentuk upaya perusahaan dalam memotivasi karyawan.

3. Karakteristik Organisasi

Tingkat spesialisasi dan hubungan personal dapat ditentukan dengan kompleksitas dan ukuran organisasi yang telah ditentukan, yang mana selanjutnya tingkat otorisasi pengambilan, tanggung jawab, kebebasan dan proses komunikasi yang terjadi dapat dipengaruhi. Selain itu budaya yang berlaku pada organisasi dapat dipengaruhi dengan bidang-bidang kegiatan organisasi.

4. Proses-proses Administrasi

Pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, kerja kelompok yang terjadi dan toleransi terhadap konflik merupakan proses yang dimaksud. Proses ini yang akan mempengaruhi budaya karena menunjukkan bagaimana individu yang dalam perusahaan dipandang, bagaimana konflik dipandang perusahaan, apakah penekanan kerja kelompok atau individu ditekan oleh perusahaan.

5. Struktur Organisasi

Fleksibel maupun kaku bisa saja terjadi dalam struktur organisasi. Selain itu mungkin pula terjadi formulasi dan sentralisasi yang rendah maupun tinggi dalam setiap organisasi. Hal ini dapat dipengaruhi budaya perusahaan secara seluruh atau semuanya. Kebiasaan untuk menghindari ketidakpastian sesuatu akan berlaku dalam struktur formulasi dan struktur yang kaku dalam perusahaan hal ini harus dibuat tulisan yang menjadi aturan. Tidak tingginya fleksibilitas rendah dalam struktur memungkinkan karyawan untuk menghadapi ketidakpastian secara mandiri dan kreatif.

6. Gaya Manajemen

Berkaitan dengan gaya manajemen dalam memimpin, budaya organisasi juga dapat dipengaruhi dengan gaya manajemen. Yakni bagaimana pengorganisasian, proses perencanaan pengendalian serta kegiatan memimpin akan mencerminkan gaya manajemen yang ada pada perusahaan tersebut.

2.1.2.3. Jenis -Jenis Budaya Organisasi

Secara umum terdapat 3 (tiga) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki yaitu:

1. Budaya Agresif Defensif

Pada budaya ini cenderung mendorong karyawannya untuk melaksanakan tanggungjawab pekerjaannya dengan maksimal untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Jenis budaya ini berciri khas normatif yang menggambarkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2. Budaya Pasif – Defensif

Jenis budaya ini berciri khas ketentuan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan tidak mengancam keamanan kerja masing-masing karyawan. Jenis budaya ini juga mendorong keyakinan normatif yang berkenaan dengan persetujuan, konvensional dan ketergantungan.

3. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif merupakan budaya dimana setiap karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan melaksanakan tanggungjawabnya dengan membantu rekannya dalam mencapai kebutuhannya untuk maju dan berkembang. Jenis budaya ini memberi keyakinan normatif yang berkenaan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi serta persatuan.

Sebuah organisasi dapat menunjukkan satu tipe budaya organisasi secara menonjol, namun juga harus tetap menunjukkan keyakinan normatif dan ciri khas lainnya. Sebuah riset yang mengemukakan bahwa organisasi dapat mempunyai

sub budaya fungsional, sub budaya hierarkis berdasarkan jabatan individu dalam sebuah organisasi, sub budaya geografis, sub budaya pekerjaan yang didasarkan terhadap gelar ataupun jabatan individu, sub budaya sosial yang diperoleh dari aktivitas sosial.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dikemukakan oleh Soedjono dalam (Rizani & Oktafien, 2020) diantaranya sebagai berikut:

1. Norma

Yang tidak tertulis adalah sebuah norma, yang kelompok harus menerimanya. Dengan adanya norma maka akan memberitahu mana yang tidak harus dilakukan dan mana yang harus dilakukan dalam situasi dan dibawah keadaan tertentu. Norma bersifat memotivas, berkomitmen, serta karyawan berkinerja tinggi dapat ditingkatkan.

2. Nilai Dominan

Nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi dan diterima oleh setiap anggota organisasi merupakan nilai dominan. Karyawan membagikan nilai nilai utama diharapkan oleh organisasi yang dapat menggambarkan dalam suatu organisasi berupa kepribadian yang merupakan diharapkan organisasi. Nilai akan membimbing karyawan untuk berperilaku konsisten terhadap berbagai situasi jika nilai tersebut dianggap penting. Nilai juga merupakan keinginan efektif atau

keinginan akan kesadaran yang membimbing perilaku karyawan seseorang agar berkualitas dan efisien tinggi dalam berkerja.

3. Aturan

Aturan merupakan prosedur, kebijakan dan peraturan yang tertulis dan telah disepakati dan dipatuhi serta dijalankan dengan wajib oleh seluruh karyawan dalam organisasi perusahaan. Memiliki standar bagaimana karyawan dapat berinteraksi. Contohnya bagaimana karyawan melakukan pembicaraan, berperilaku disiplin tepat waktu untuk hadir. Semua agar memiliki hasil kerja yang baik dan dimiliki kinerja yang baik pula.

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah penyampaian perasaan seseorang secara terbuka dari seorang karyawan untuk suasana lingkungan kerja, dalam mengevaluasi seluruh masalah yang ada dalam lingkungan kerja untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut. Bentuk perilaku juga merupakan iklim organisasi yang dihasilkan dari karakter karyawan untuk berani mengutarakan maupun menyampaikan pendapatnya demi kenyamanan secara bersamaan

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan ialah kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan serta merupakan suatu keadaan tertentu yang didalamnya terdapat sejumlah orang dalam organisasi patuh terhadap aturan-aturan yang ada dengan senang hati. Disiplin kerja pada dasarnya diharapkan menjadi ciri sumber

daya manusia dalam suatu instansi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik pula. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Realize, 2018).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap peraturan perusahaan, yang terdapat dalam pribadi karyawan yang mengakibatkan karyawan dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi maupun sikap hormat yang terdapat dalam diri karyawan dalam mematuhi semua prosedur dalam suatu organisasi guna mengoreksi perilaku dan sikap dalam hal pengetahuan, keahlian dalam merampungkan tugasnya (Kilvin & Siagian, 2020).

Disiplin kerja merupakan sikap kerelaan dan komitmen seseorang dalam mengikuti peraturan perusahaan demi melajukan tujuan perusahaan dalam hal memajukan disiplin karyawan (Pranitasari & Khotimah, 2021). Jadi disiplin kerja merupakan pembaruan masa depan yang memicu energi kinerja serta mewujudkannya dalam perusahaan sehingga perusahaan tersebut dapat menaikkan produktivitas perusahaannya.

Dalam penelitian (Edward, 2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawannya, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan semakin buruk pula kinerja karyawannya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang berasal dari sejumlah sumber, maka diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, kondisi ataupun alat ukur kesadaran yang ada didalam diri setiap karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja produksi perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nawawi dalam (Gunadi, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Insentif

Berdasarkan penelitian bahwa insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja. Dimana semakin sering sebuah perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin pekerja tersebut akan semakin tinggi.

2. Peraturan perusahaan

Dalam sebuah perusahaan semua karyawan yang bekerja diikat oleh sebuah peraturan. Dimana setiap karyawan wajib tunduk dan patuh terhadap peraturan tersebut. Oleh karena itu, semakin ketat peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pekerja.

3. Moral kerja pimpinan

Seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi seluruh pekerja. Oleh sebab itu seorang pimpinan dituntut memiliki moral kerja yang baik agar dapat menjadi contoh bagi bawahannya.

4. Relasi Interpersonal

Relasi interpersonal yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja para pekerja. Dimana dengan terbinanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan pekerja merasa betah dan rajin masuk kerja sehingga disiplin kerja yang diinginkan dapat terlaksana.

2.1.3.3. Fungsi Disiplin Kerja

Fungsi khusus disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Menurut (Adriani & Purnomo, 2019) fungsi disiplin kerja adalah :

1. Disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten.
2. Memproduksi kualitas karakter dalam hidup yang ditandai oleh adanya karakter kuat dari setiap orang, termasuk pemimpin dan bawahan. Apabila pemimpin terbukti berdisiplin tinggi dalam sikap hidup dan kerja, akan memengaruhi bawahan untuk berdisiplin tinggi dan menjadikannya figure.

3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan/daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kekuatan di laksanakan, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

2.1.3.4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator kerja yang berkenaan dengan disiplin menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) yakni :

1. Ketepatan waktu pada saat jam masuk, istirahat dan pulang

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk menjadi perbandingan dan referensi guna mendukung penelitian secara teoritis agar lebih kuat lagi. Penelitian terdahulu ini dapat pula dilihat dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Yamanie & Y, 2016) (Sinta 5)	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda	Metode analisis regresi linier	Penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	(Rini et al., 2018) (Sinta 4)	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten Berau	Metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS	Lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

3	(Isvandiari, 2017) (Sinta 4)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang
4	(Adriani, 2019) (Google Scholar/Sinta 4)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan
5	(Realize, 2018) (Google Scholar/Sinta 6)	<i>The Effect Of Motivation And Discipline On The Performance Of PT Pionika Automobil</i>	Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda	Motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pionika Automobile
6	(Rizani, 2020) (Google Scholar)	<i>The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Employee Performance of PT BFI Finance Indonesia Tbk</i>	Analisis Regresi Linier Berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
7	(Firza, 2019) (DOAJ)	<i>The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area</i>	Metode yang digunakan adalah <i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan tidak signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

8	(Arrafat, 2020) (Copernicus)	<i>The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompus District</i>	Metode teknik analisis regresi linier berganda dan analisis interaktif	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Dompus, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif
9	(Lee, 2016) (DOAJ)	<i>Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach</i>	Pengembangan teori motivasi analisis regresi berganda, pemodelan persamaan struktural	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja
10	(Zacharias, 2021) (DOAJ)	<i>Reconstruction of Organizational Culture and Environment for Employee Performance</i>	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Generalized Structured Component Analysis (GSCA).	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2022

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam kajian ini menunjukkan hubungan variabel bebas dan terikat, baik secara terpisah maupun bersamaan. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan :

2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dalam kehidupan manusia merupakan nilai yang dijadikan pedoman untuk mengimplementasikan segala aktivitas yang

berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut (Jeaslyn & Andreani, 2017). Budaya tentunya diciptakan agar tercapainya tujuan yang diinginkan dan hal ini terdapat dalam setiap diri karyawan yang dipengaruhi organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Rini, 2018) bahwasanya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

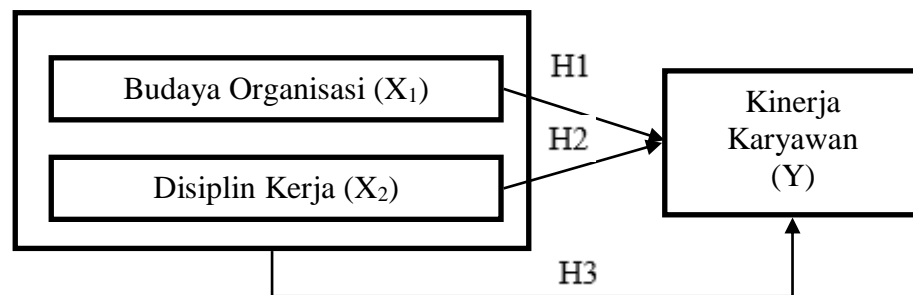
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan ialah kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan serta merupakan suatu keadaan tertentu yang didalamnya terdapat sejumlah orang dalam organisasi patuh terhadap aturan-aturan yang ada dengan senang hati. Disiplin kerja pada dasarnya diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam suatu instansi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik pula. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Realize, 2018). Disiplin kerja yang baik bagi karyawan tentu akan mempengaruhi kinerja yang ada. Sehingga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arrafat et al., 2020) bahwasanya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dan kedisiplinan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan karena perusahaan menciptakan budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan bentuk komitmen dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari kinerja karyawan itu sendiri. Pernyataan ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizani & Oktafien, 2020) dan (Firza et al., 2019) bahwasanya budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah kerangka berpikir yang peneliti uraikan dalam bentuk gambar sesuai dengan hubungan antar variabelnya :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Sumber: Peneliti (2022)

2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang dapat dimunculkan:

H1 : Diduga budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX Electronics Indonesia.

H2 : Diduga disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX Electronics Indonesia.

H3 : Diduga budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT SIIX Electronics Indonesia.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan pada kajian ini yakni *deskriptive research*. Kajian ini berarti pendekatan yang tepat secara *factual*, sistematis, dan akurat dalam sebuah fenomena (Sugiyono, 2016;3). Metode pengamatan kuantitatif ialah metode pengamatan dimana data yang diolah berbentuk angka.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat pengamatan ini ialah asosiatif simbolis kausal. Menurut (Sugiyono, 2014:55), pengamatan asosiatif yaitu pengamatan yang bertujuan memahamikan antara 2 variabel atau lebih, mengungkap kontribusi, pengaruh, dan kaitan sebab – akibat antara variabel dependen. Selain itu sifatnya masuk dalam kategori replikasi karena menggunakan berbagai variabel yang juga telah dilakukan oleh orang lain sebelumnya. Pada kajian ini, peneliti merangkum adanya pengaruh antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SIIX *Electronics* Indonesia dimana variabel independen dalam kajian ini yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja, dan variabel dependennya ialah kinerja karyawan.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di PT SIIX Electronics Indonesia tepatnya di Batam yang beralamat di Jl. Beringin Lot 9 – 10, Batamindo Industrial Park. Muka Kuning, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia.

3.3.2. Periode Penelitian

Periode waktu penelitian ini dilakukan sampai bulan Maret 2022. Jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel jadwal periode penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Agus
Studi Kepustakaan						
Pengajuan judul						
Pengumpulan materi dan bahan						
Penyebaran kuisisioner						
Pengolahan data						
Perhitungan hasil						
Penyelesaian Skripsi						

Sumber : Peneliti 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Suwardi, 2017:27) populasi merupakan jumlah keseluruhan dari satuan-satuan dimana sebagiannya akan diambil sampelnya untuk dijadikan objek penelitian untuk memecahkan permasalahan yang ada. Jenis populasi dalam penelitian ini adalah *Accessible Population*. *Accessible Population* adalah populasi dalam penelitian yang kesimpulannya dapat diterapkan oleh peneliti

(Ghozali, 2018:78). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan yang berjumlah sebanyak 330. Sasaran populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT SIIX Electronics Indonesia tepatnya di Batam, dimana responden adalah karyawan dari bagian operator sampai pada bagian *leader* ataupun karyawan lokal yang bekerja pada perusahaan tersebut dengan jumlah karyawan sebanyak 330 orang yang bekerja pada PT SIIX Electronics Indonesia Batam.

Tabel 3.2 Populasi

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Populasi
1.	Laki-laki	150
2.	Perempuan	180
	Total	330

Sumber : Penelitian 2022

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:45) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini rumus slovin digunakan karena rumus slovin adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal yang mana populasi terlalu besar atau banyak. Berikut ini adalah rumusnya :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Rumus 3.1 Slovin

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d^2 = presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

$$n = \frac{330}{330 \cdot 0,05^2 + 1} = 180,8 \text{ dibulatkan } 181 \text{ jumlah populasi yang dijadikan sampel.}$$

3.4.3. Teknik *Sampling*

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian. (Sugiyono, 2017 :81) mengungkapkan teknik *sampling* yang digunakan dibagi menjadi 2 kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Pada kajian ini peneliti menggunakan teknik *probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017:82) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Probability sampling terdiri dari *simple random sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproportionate stratified random, sampling area (cluster sampling*. Pada kajian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel *random sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan yang berada pada area LEGO PCBA di PT SIIX Electronics Batam.

3.5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya seperti melalui wawancara, kuisisioner, survei, eksperimen, dan sebagainya. Data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Amalia, 2019) dalam penelitiannya menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan hasil dari jawaban responden. Kuisisioner ialah teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada penulis (Sugiyono, 2014:89). Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT SIIIX Electronics Indonesia di Batam. Penelitian ini menggunakan skala *likert* untuk melakukan pengukuran. Penelitian dilakukan dengan ketentuan skor sebagai berikut (Sugiyono, 2014:256):

1. SS = Sangat Setuju diberi skor 5
2. ST = Setuju diberi skor 4
3. RG = Ragu-ragu diberi skor 3
4. TS = Tidak Setuju diberi skor 2
5. STS = Sangat Tidak Sertuju diberi skor 1

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Pada penelitian yang sedang dilakukan, penulis mengajukan dua macam variabel yang dipergunakan yakni variabel independen (bebas) serta variabel dependen (terikat). Adapun penggunaan variabel-variabel tersebut adalah :

3.7.1. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut sebagai variabel yang dipengaruhi atau variabel yang terpengaruhi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah diraih dalam

menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan dalam suatu periode tertentu Kasmir dalam (Jeslyn & Andreani, 2017). Adapun indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

3. Ketepatan waktu dalam proses kerja

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Melebihi target

Taget yang diberikan kepada pekerja merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi bahkan apabila melebihi target yang telah ditentukan menjadi nilai lebih sehingga dianggap telah memiliki kinerja yang baik untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Keefektivitasan

Keefektivitasan disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

7. Komitmen kerja

Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitme kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3.7.2. Variabel Independen

Berbeda dengan variabel dependen, variabel independen seringnya disebut sebagai variabel pengaruh, karena berfungsi untuk mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2).

3.7.2.1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam kehidupan manusia merupakan nilai yang dijadikan pedoman untuk mengimplementasikan segala aktivitas yang berhubungan dengan budaya organisasi sumber daya manusia tersebut (Jeaslyn & Andreani, 2017). Indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri. Hal ini dikemukakan oleh Soedjono dalam (Rizani & Oktafien, 2020) diantaranya sebagai berikut:

1. Norma

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

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

2. Nilai Dominan

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

3. Aturan

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

4. Iklim Organisasi

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

karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

3.7.2.2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan ialah kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ditentukan serta merupakan suatu keadaan tertentu yang didalamnya terdapat sejumlah orang dalam organisasi patuh terhadap aturan-aturan yang ada dengan senang hati. Disiplin kerja pada dasarnya diharapkan menjadi ciri sumber daya manusia dalam suatu instansi, karena dengan disiplin organisasi akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dengan baik pula. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok (Realize, 2018).

Beberapa indikator kerja yang berkenaan dengan disiplin menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) yakni :

1. Ketepatan waktu pada saat jam masuk, istirahat dan pulang

Disiplin waktu dalam hal ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di

sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3.8. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2014:46) kegiatan analisis data untuk mengetahui keseluruhan hasil jawaban dari responden dan melakukan uji hipotesis terhadap kuesioner yang telah disebarkan sebelumnya. Statistik deskriptif merupakan teknik analisis data yang dipakai penulis untuk melakukan pengujian terhadap data yang telah disebar.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Hasil *output* dalam analisis statistik deskriptif berupa tabel yang memberi deskripsi, gambaran dan analisis data secara umum tanpa menghasilkan suatu kesimpulan. Informasi yang dihasilkan seperti nilai *minimum*, *maximum*, *mean* dan deviasi standar (*standard deviation*). Tujuan analisis statistik deskriptif adalah untuk memudahkan pemahaman mengenai variabel penelitian (Ghozali, 2018:78).

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

(Sugiyono, 2014:79) mengemukakan bahwa validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan validitas angket adalah rumus korelasi *product moment pearson*, (Sugiyono, 2014:45) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus 3.2 *Product Moment Pearson*

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

n : Jumlah responden

Kriteria penentuan validitas suatu instrumen dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas per variabel dengan X_1 = variabel Budaya Organisasi, X_2 = variabel Disiplin kerja.

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2014:59) “suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency*, maksudnya adalah pengujian dilakukan dengan cara mengujikan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. “Pengujian reliabilitas dengan teknik *Alfa Cronbach* dilakukan untuk jenis data *interval/essay*”, (Sugiyono, 2014:78). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach*.

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.3 Alfa Cronbach}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen

k = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item adalah sebagai berikut:

$$s_t^2 = \frac{\sum xt^2}{n} - \frac{(\sum xt)^2}{n^2} \quad \text{Rumus 3.4 Varians Total}$$

$$s_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2} \quad \text{Rumus 3.5 Varians Item}$$

Dimana:

JK_i = jumlah kuadrat seluruh skor item

JK_s = jumlah kuadrat subyek

Jika hasil r_i dikonsultasikan dengan nilai tabel r *product moment* dengan $dk = N-1$ dan signifikan 5% maka kesimpulan diperoleh dengan membandingkan r_i dengan r_{tabel} . Keputusannya jika $r_i \geq r_{tabel}$ berarti instrumen reliabel, dan jika $r_i < r_{tabel}$ berarti instrumen tidak reliabel.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Pengerjaan statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Bila data tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Untuk itu sebelum penulis menggunakan teknik statistik parametris sebagai analisisnya, maka penulis harus membuktikan terlebih dahulu, apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dengan program SPSS versi 22 dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,1$ atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, (Ghozali, 2018:94).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2018:94).

3.8.4. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen kepemimpinan, komunikasi, penempatan kerja, beban kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan. Regresi berganda berguna untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Untuk menguji hipotesis ini penulis menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut, (Ghozali, 2018:104) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Rumus 3.6 Analisis Regresi Berganda

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Disiplin kerja

3.9. Pengujian Hipotesis

Untuk memnguji hipotesis yang sudah dirumuskan peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel dependen yang diperkirakan berkaitan dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Berdasarkan uraian tersebut kajian ini bertujuan untuk mengrtahui variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.9.1. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X_1 , X_2 , benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah H_1 atau H_2 diterima apabila variabel X berpengaruh terhadap variabel Y dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($>$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($<$).

3.9.2. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2018:48). Jika nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel ($>$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan 0.05 ($<$) maka dapat dikatakan variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

3.9.2. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, (Sugiyono,

2014:67). Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas, sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

