

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 di atas, 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

keefektifitasan 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 diatas, 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 atasn dan bawahan dapat menerapkan pola komunikasi dengan baik.

2. Motivasi

Budaya tersendiri dalam perusahaan dapat terbentuk dari memotivasi karyawan yang telah diupaya-upayakan 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 selanjtnya tingkat otoritasi 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 (Jeslyn & 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.

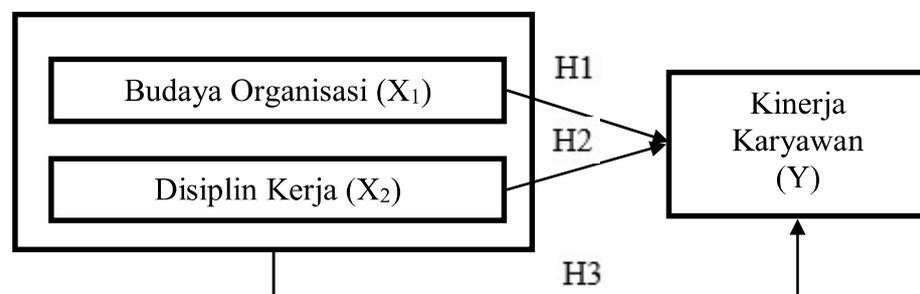
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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.