

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

(Siagian, 2018: 4) berpendapat bahwa definisi dari budaya organisasi ialah suatu kegiatan yang dilakukan berulang kali dan menjadi sebuah kebiasaan hingga dijadikan nilai atau *value* oleh individu yang berada di dalam perusahaan, ataupun nilai-nilai yang telah ditetapkan bersama untuk dijadikan sebagai dasar perilaku karyawan dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi berdampak kepada kinerja karyawan yang mana budaya organisasi termasuk salah satu aspek manajemen dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Budaya organisasi menurut (Utami & Waluyo, 2017: 4) adalah cara penyelesaian masalah dari masalah internal hingga eksternal yang dilakukan secara konsisten dan terus menerus oleh sekelompok individu yang kemudian diteruskan kepada anggota lainnya sebagai pola yang tepat untuk masalah yang terkait. Menurut (Wijayanto, 2012: 59) definisi dari budaya organisasi merupakan serangkaian pemahaman, seperti nilai, norma, kepercayaan, dan sikap yang dipraktikkan oleh anggota dari organisasi tersebut.

Budaya organisasi berperan penting dalam membangun sifat dan perilaku karyawan. Budaya organisasi merupakan sebuah kumpulan nilai yang telah

diyakini oleh karyawan sehingga membentuk sebuah karakteristik karyawan pada saat bekerja dalam perusahaan. Sikap dan nilai yang telah diyakini oleh karyawan itu akan menjadi sebuah panduan bagi karyawan untuk berperilaku dan berpikir sesuai dengan nilai yang dipercaya. Maka bisa dikatakan, budaya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam pencapaian target dari suatu perusahaan (Amanda, Budiwibowo, & Amah, 2017: 3)

Berdasarkan definisi-definisi diatas bisa disimpulkan, budaya organisasi ialah asumsi yang dicetuskan oleh suatu kelompok karena sudah melewati, menghadapi, dan menyelesaikan berbagai macam masalah dan sudah menguasai adaptasi eksternal dan juga internal, kelompok ini merupakan individu-individu yang sudah bekerja lama dan juga berpengalaman sehingga mereka sudah bisa mempertimbangkan secara matang, yang kemudian diwariskan ke anggota baru dari perusahaan tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi

Berikut fungsi dari budaya organisasi dalam penelitian (Suwito, 2016: 13) sebagai berikut:

- a) Budaya organisasi sangat mempengaruhi etika kerja. Perusahaan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan yang tidak pernah terlambat untuk masuk kerja sampai karyawan yang selalu masuk kerja dalam setahun penuh. Dari budaya inilah, dapat memotivasi karyawan untuk tidak telat untuk datang kerja dan juga jarang tidak hadir.
- b) Budaya organisasi mendukung pengembangan bisnis. Adanya budaya perusahaan dalam penerapan atau evaluasi terhadap visi dan misi suatu

perusahaan akan bisa mendorong perusahaan dalam mencapai target dan juga mendukung perkembangan daripada perusahaan itu sendiri.

- c) Budaya organisasi dapat mendorong produktivitas dan kreativitas. Budaya organisasi yang kreatif akan mendukung karyawannya untuk berinovasi dan kreatif dalam bekerja, maka karyawan dari perusahaan akan terus berkembang dan tidak terjerat dalam aktivitas rutin.
- d) Budaya organisasi meningkatkan kualitas barang ataupun jasa. Jika kebiasaan organisasi dalam menjaga dan selalu memperhatikan tingkat kualitas barang ataupun jasa, maka kualitas dari barang ataupun jasa yang dihasilkan akan ikut terjaga.
- e) Budaya organisasi memotivasi karyawan dalam pencapaian kinerja yang tinggi. Jika para karyawan mempunyai *sense of belonging* pada perusahaan maka akan timbul rasa tanggung jawab dari karyawan tersebut. Dengan ini kinerja dari karyawan tentu juga akan ikut terdampak.
- f) Budaya organisasi akan berhubungan dengan perkembangan dan pertumbuhan organisasi, yang berhubungan dengan intervensi organisasi, struktur organisasi dan akan berdampak kepada perencanaan SDM.

2.1.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Terdapat beberapa indikator budaya organisasi ini menurut (Sagita, Susilo, & W.S, 2018: 3) antara lain:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu karyawan dalam perusahaan diharapkan agar tetap berinovasi dan juga mengambil resiko.

- b) Perhatian kepada hal rinci, yaitu tingkat ketelitian dari karyawan dalam bekerja, kemampuan dalam menganalisa, keakuratan dan juga perhatian terhadap hal-hal yang kecil.
- c) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana pemimpin berfokus pada *output*, bukan pada proses dalam mendapatkan hasil yang diinginkan.
- d) Orientasi orang, yaitu keputusan manajemen dalam perusahaan turut mempengaruhi orang yang berada di dalam organisasi tersebut.
- e) Orientasi tim, yaitu sejauh mana pekerjaan dikerjakan dalam bentuk kelompok, melainkan dalam bentuk individu.
- f) Keagresifan, yaitu sejauh mana tingkat keaktif karyawan turut bersaing dengan karyawan lainnya dalam hal pekerjaan.
- g) Kemantapan atau stabilitas, yaitu sejauh mana manajemen mengambil tindakan organisasi untuk menjaga keadaan dari organisasi sekarang.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebuah sikap mental yang muncul akibat perbuatan atau sifat dari seseorang, sekelompok orang, atau masyarakat berupa sifat taat terhadap peraturan, etik, dan kaidah yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Disiplin dapat juga didefinisikan sebagai sebuah pengawasan diri untuk tetap turut terhadap peraturan yang ada dan tidak melanggar nilai dari pancasila (Syafrina, 2016: 5).

Menurut (Husain, 2018: 4), pengertian disiplin kerja ialah suatu sifat ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik itu dalam bentuk tulisan maupun lisan yang telah ditetapkan oleh pemerintah atau organisasi lainnya.

Disiplin merupakan suatu sikap hormat yang terdapat dalam karyawan terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Secara singkat disiplin kerja dapat diartikan sebagai langkah yang diambil untuk mengoreksi sikap dan perilaku yang salah pada karyawan (Siagian, 2018: 4). Ada juga pengertian disiplin kerja menurut (Utami & Waluyo, 2017: 4) adalah kemampuan seorang karyawan dalam bekerja secara teratur sesuai dengan peraturan perusahaan dan tidak bekerja diluar aturan-aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja ialah sebuah kemampuan karyawan untuk bekerja terus-menerus dan konsisten, sesuai dengan prosedur yang ada dan ditentukan oleh perusahaan ataupun organisasi, dan tidak melanggar aturan-aturan perusahaan yang ada untuk mencapai tujuan bersama. Disiplin kerja yang diatur dengan baik akan meningkatkan rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap kewajibannya. Dengan adanya rasa tanggungjawab ini, karyawan akan menjadi lebih aktif dan juga produktif, tentu hal ini akan mendorong tingkat kinerja karyawan dan juga akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya.

2.1.2.2 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi adalah beberapa variabel yang dikaji di dalam sebuah penelitian yang dijadikan sebagai petunjuk arah mengenai pengukurannya yang memiliki hubungan dengan variabel lain. Menurut (Felisa, 2020: 31) ada lima buah ukuran atau dimensi untuk mengukur disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketaatan karyawan mengenai jam kerja.
2. Ketaatan karyawan terhadap perintah atau instruksi pimpinan dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan.

3. Menggunakan, menjaga, dan memelihara peralatan dan perlengkapan kantor.
4. Menggunakan pakaian yang sopan dan menggunakan ID Card saat jam kerja dan pada saat berada dalam instansi.
5. Melaksanakan kerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

(Arda, 2017: 6) mengemukakan bahwa ada 8 buah indikator dalam disiplin kerja, antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dari kerjaan yang diberikan kepada karyawan harus jelas dan sesuai dengan kemampuannya masing masing, supaya karyawan dapat memberikan kinerja maksimalnya.

2. Teladan pimpinan

Seorang pemimpin, harus bisa dijadikan sebagai sebuah panutan atau contoh bagi anggota-anggotanya, pemimpin harus mempunyai sifat yang tegas, baik, jujur, disiplin, dan adil. Kedisiplin dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap anggota-anggotanya, jika pemimpinnya disiplin, maka bawahan akan mengikuti, begitu juga sebaliknya.

3. Balas jasa

Balas jasa yang dibagikan kepada karyawan akan menciptakan sebuah rasa kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Maka tingkat balas jasa berbanding lurus dengan kedisiplinan dari seorang karyawan.

4. Keadilan

Keadilan adalah sebuah pertimbangan dasar dalam pemberian balas jasa atau sanksi dalam menciptakan karyawan dengan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi. Seorang manajer harus bisa bersikap adil kepada semua anggota-anggotanya, yang dimaksud dengan adil disini seperti tingkat balas jasa yang dibayar setara dengan *skill* dan kerajinan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, sanksi yang dijatuhkan juga sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh karyawannya. Dengan demikian keadilan akan berjalan dengan baik di dalam perusahaan, kedisiplinan karyawan juga akan baik, karena tidak ada pihak yang merasa dirugikan.

5. Waskat

Pengawasan melekat atau waskat berarti atasan selalu aktif dalam mengawasi sikap, moral, perilaku, dan prestasi kerja anggotanya. Karyawan yang mendapat pengawasan, bimbingan, perhatian, dan pengarahan dari atasannya tentu akan lebih disiplin dibandingkan dengan yang tidak.

6. Sanksi hukuman

Sanksi yang dijatuhkan kepada karyawan harus sesuai dengan kesalahan yang dibuat oleh karyawan tersebut. Sanksi yang dijatuhkan harus melalui pertimbangan yang masuk akal, logis, dan harus dimengerti karyawan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan ini harus bersifat mendidik, dan sebagai sebuah bentuk motivasi untuk memelihara kedisiplinan

7. Ketegasan

Seorang pemimpin harus bersifat tegas, lugas, dan berani dalam mengambil sebuah keputusan, menerapkan peraturan yang telah diterapkan perusahaan, dan memberikan hukuman bagi anggota-anggotanya yang melanggar peraturan atau yang tidak disiplin. Pemimpin yang tegas akan disegani oleh anggota yang dipimpin olehnya.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang baik sesama pekerja akan mewujudkan kenyamanan dalam bekerja, mau dalam bentuk hubungan yang bersifat vertikal ataupun horizontal, yang mana secara tidak langsung akan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan. Jika suasana kerja sudah nyaman, maka karyawan juga akan menjadi lebih disiplin.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Maharani & Suhardi, 2020: 6) kinerja karyawan berarti sebuah *skill* atau kemampuan, dan target pencapaian yang dimiliki oleh seorang karyawan. Jika karyawan tersebut dapat mengisi sebuah karakter atau jabatan dari perusahaan tersebut, maka itu akan menjadi sebuah dukungan bagi pihak perusahaan dalam pencapaian target perusahaan, dengan menggunakan fasilitas yang sesuai dalam kegiatan operasional.

(Mariani & Sariyathi, 2017: 3) menyatakan kinerja adalah target kerja yang dicapai oleh karyawan dalam bentuk kuantitas ataupun kualitas dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab. (Sari 2017: 5) menyatakan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari pekerjaan yang bisa

diraih oleh karyawan berdasarkan syarat-syarat pekerjaan. Pekerjaan mempunyai ketentuan yang harus dipenuhi agar bisa mencapai tujuan atau standar pekerjaan.

Menurut (Hidayat, 2017: 1) *employee performance is the level at which employees reach the job requirements*. Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat dimana karyawan mencapai sebuah standar pekerjaan. Kinerja dipengaruhi oleh tingkat pencapaian tugas yang diberikan kepadanya dan juga kedisiplinan dalam bekerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan oleh seorang karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan dapat memberikan manfaat baik bagi dirinya dan juga pihak perusahaan.

Dilihat dari definisi di atas, dapat dinyatakan kinerja karyawan merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang diraih karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.. Dengan tingginya tingkat kinerja karyawan, akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian target, mendorong perkembangan perusahaan agar perusahaan dapat tetap beroperasi dengan lancar dan bersaing dengan kompetitor lainnya.

2.1.3.2 Cara – Cara Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut (Felisa, 2020: 4), terdapat beberapa cara untuk mengukur tingkat kinerja dari karyawan. Berikut ada tujuh cara dalam pengukuran kinerja karyawan, yakni:

- (1) Memastikan persyaratan telah sesuai dengan keinginan pelanggan.
- (2) Mengutamakan tingkat standar kinerja agar terciptanya perbandingan.
- (3) Mengutamakan jarak untuk orang yang memantau tingkat kinerja.

- (4) Menkuatirkan pentingnya arti dari kualitas dan menetapkan apa yang harus diprioritaskan dan apa yang tidak.
- (5) Menghindari terjadinya konsekuensi dari kualitas yang rendah.
- (6) Mempertimbangkan tingkat sumber daya sebelum menggunakannya.
- (7) Mengutamakan umpan balik sebagai sumber untuk perbaikan usaha.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Sagita et al., 2018: 3) menyatakan bahwa ada empat indikator untuk menakar kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas yang dimaksud disini adalah kualitas dari produk yang dihasilkan oleh karyawan serta kelengkapan tugas terhadap kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan berapakah total *quantity* barang yang dihasilkan dalam bentuk unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang dikerjakan.

3. Efektivitas

Efektivitas merupakan pemanfaatan sumber daya digunakan secara optimal dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

4. Komitmen kerja

Komitmen kerja ialah dimana karyawan merasa ia memiliki sebuah kewajiban untuk menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi tentang analisis- analisis yang telah dilakukan sebelumnya oleh penelitian lain, dengan permasalahan yang relevan yang akan diteliti oleh peneliti nantinya. Relevansi ini dilihat dari variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang ditampilkan pada bagian ini akan memberikan dukungan terhadap kajian teoritis sebelumnya. Jadi, berikut beberapa penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu ialah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Jurnal	Judul	Variabel	Hasil
1	(Siagian 2018) Jurnal AKRAB JUARA ISSN: 2620-9861 (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusa Persada Tbk Batam	Disiplin Kerja (X ₁) Budaya Organisasi (X ₂) Kompetensi (X ₃) Motivasi Kerja (X ₄) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh langsung secara signifikan disiplin kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2	(Mukminin, Semmaila, and Ramlawati 2020) Point of View Research Management ISSN: 2722-791X	<i>Effect of Education and Training, work discipline and Organizational Culture on Employee Performance</i>	<i>Education and Training (X₁)</i> <i>Work discipline (X₂)</i> <i>Organizational Culture (X₃)</i> <i>Employee Performance (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Education and training, work discipline and organizational culture</i> berdampak positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>

	(Google Scholar)			
3	(Meutia and Cahyadi Husada 2019) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) ISSN: 2527-7502 (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X ₁) Komitmen Organisasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian serta analisa pembahasan membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan.
4	(Husain 2018) Jurnal Disrupsi Bisnis ISSN: 2621 – 797X (Sinta dan Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)	Disiplin Kerja (X ₁) Kinerja Karyawan (Y)	Dari analisis regresi diperoleh variabel disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif, variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan.
5	(Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah ISSN: 2614-3259 (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X ₁) Komitmen Organisasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan, ada pengaruh positif dan signifikan variabel X ₁ (budaya organisasi) dan variabel X ₂ (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja) karyawan

6	(Giantari and Riana 2017) E-Jurnal Manajemen Unud ISSN: 2302-8912 (Google Scholar)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	Budaya Organisasi (X_1) Motivasi Kerja (Y_1) Kinerja Karyawan (Y_2)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Arda 2017) Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis ISSN: 1693-7619 (Google Scholar)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kepuasan Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
8	(Sari 2017) Jurnal Online Mahasiswa Bidang Sosial dan Ilmu Politik ISSN: 2355-6919	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN(Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur	Budaya Organisasi (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah sebuah kepribadian perusahaan yang muncul dari perilaku keseharian dari karyawan atau anggota yang bekerja di dalam perusahaan tersebut yang kemudian menjadi sebuah budaya dalam perusahaan tersebut, dengan demikian budaya akan mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan (Muis, Jufrizen, and Fahmi 2018).

(Sari 2017) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal yang sudah terjadi sering kali sehingga membentuk suatu pola asumsi yang kemudian ditemukan, disempurnakan oleh anggota dari organisasi itu sendiri, yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lama di sana dan bisa mempertimbangkan secara layak, karena itu pola ini pun diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang lebih tertata rapi, dan benar.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi ini sangat berdampak bagi kinerja karyawan, karena jika budaya atau kebiasaan dari orang yang bekerja dalam perusahaan itu baik, tersusun rapi, sesuai standar operasional, kepuasan kerja akan tercipta. Karyawan yang senang dengan kerjanya akan lebih semangat dan juga lebih produktif dalam bekerja, tingkat keproduktifan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kegiatan akan berjalan lancar dan bebas dari masalah, permintaan konsumen juga akan terpenuhi, dengan ini perusahaan juga akan berkembang dan bersaing dengan pesaing-pesaing lainnya. Penjelasan diatas didukung oleh penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan (Sagita et al., 2018: 81), (Sari, 2017: 10), (Siagian, 2018: 13), (Giantari & Riana, 2017: 6494).

2.3.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Syafriana 2016: 2) disiplin kerja ialah keadaan seseorang atau sekelompok orang yang berada di dalam organisasi, bekerja terus menerus secara konsisten, menjalankan, mematuhi peraturan dan tidak melanggar peraturan itu. (Wairooy, 2017 : 16) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan *skill* dari seseorang untuk bekerja dengan tekun, konsisten, sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku, dan taat pada peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja sangat berperan penting dalam kinerja karyawan karena dengan karyawan disiplin, akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

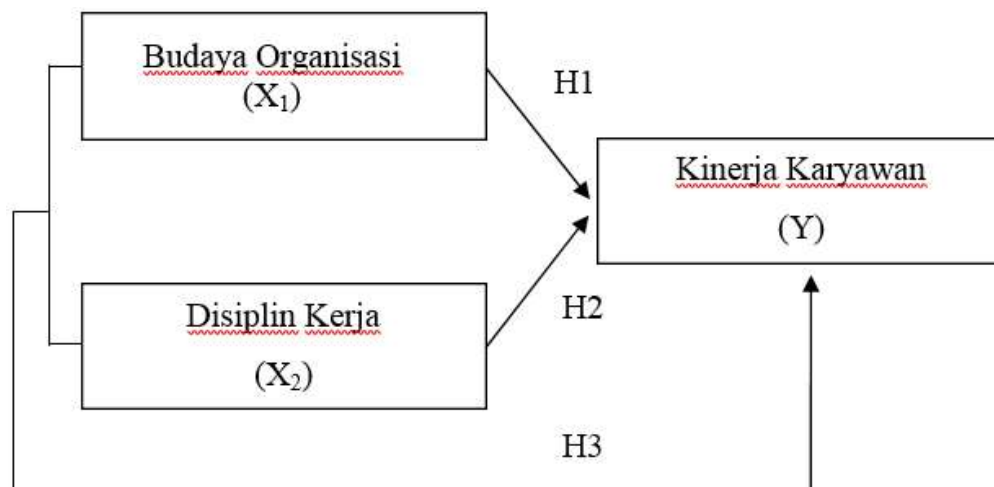
Sesuai dengan jabaran di atas, maka bisa disimpulkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan disiplinnya seorang karyawan, karyawan itu akan menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, tepat waktu, dan mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini akan meningkatkan produktifitas karyawan, kualitas, dan kuantitas pekerjaan yang lebih baik, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien dan tentu akan mendorong kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya seperti (Wairooy, 2017: 22), (Syarkani, 2017: 374), (Utami and Waluyo, 2017: 7) dan (Syafriana, 2016: 11).

2.3.3 Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki budaya yang

baik, prosedur kerja yang benar, dan karyawan yang disiplin, dan taat kepada peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tentu akan sangat membantu perusahaan dan mencapai target perusahaan. Hal ini disebabkan oleh disiplinnya karyawan yang selalu kerja penuh tanggung jawab terhadap kerjaan yang diberikan kepadanya, budaya dari perusahaan itu yang baik, dan juga keputusan manajemen yang tepat. Maka kegiatan perusahaan akan berjalan lancar dan kinerja juga akan meningkat.

Berikut kerangka pemikiran penelitian yang menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.



Sumber: Peneliti, 2020

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pendapat sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2016: 159). Berikut beberapa hipotesis yang diambil oleh penulis berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh penulis sebelumnya:

- (H1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.
- (H2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.
- (H3) Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Goldwell Plastic Indonesia.