

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

(Mangkunegara & Prabu, 2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh seluruh anggota organisasi dan menjadi dasar aturan organisasi (Ismail & Iriani, 2018). Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat pada kesamaan visi yang menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan (Rosyidi & Hasyim, 2017).

2.1.2 Jenis Budaya Organisasi

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath, dalam (Lase, Absah, Lumbanraja, Giawa, & Gulo, 2025) terdapat beberapa tipe budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Dalam budaya rasional, pemrosesan informasi dilakukan secara individu dengan pendekatan logis dan menggunakan alat bantu pengarah. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk mencapai kinerja yang optimal, seperti efisiensi, produktivitas, serta pencapaian keuntungan atau dampak tertentu (Teng & Akkase, 2016)
- b. Budaya ideologi menekankan pada penggunaan informasi yang diperoleh secara intuitif, berasal dari pengetahuan yang mendalam, opini, dan kemampuan berinovasi. Pendekatan ini dipandang sebagai cara untuk menghidupkan kembali atau memperkuat tujuan organisasi, seperti memperoleh dukungan eksternal, akses terhadap sumber daya, dan mendorong pertumbuhan (Buchari & Agustini, 2018).

- c. Budaya konsensus menekankan pentingnya pemrosesan informasi secara kolektif melalui diskusi, keterlibatan partisipatif, dan pencapaian kesepakatan bersama. Proses ini dianggap efektif dalam menciptakan koordinasi yang baik, serta membentuk iklim kerja yang positif, meningkatkan moral, dan membangun kerja tim yang solid (Goa & Lorentius, 2017).
- d. Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi dilakukan secara formal melalui dokumentasi, perbandingan, dan evaluasi sistematis. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menjaga keberlanjutan organisasi dengan menekankan stabilitas, kontrol, serta koordinasi yang terstruktur (Hadiarti & Ekasiwi, 2018).

2.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya dalam organisasi mempunyai fungsi menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan (Faturahman & Mukhamad, 2018).

Menurut Nelson dan Quick dalam (Hairi & Syahrani, 2021) budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar, yaitu

- a. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi

Budaya organisasi membantu anggota merasa terikat dan bangga menjadi bagian dari organisasi, serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rasa identitas menyebabkan komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu saja. Dengan adanya rasa memiliki, individu cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

- b. Alat pengorganisasian anggota

Budaya berfungsi sebagai kerangka sosial yang mengorganisir interaksi antar anggota, memungkinkan mereka bekerja secara kolektif dan memahami peran masing-masing. Budaya memberikan struktur informal yang melengkapi struktur formal organisasi, memudahkan koordinasi tanpa dokumentasi rinci. Dengan demikian, budaya organisasi memperkuat keteraturan kerja secara alami melalui kesamaan persepsi dan kebiasaan.

c. Memperkuat nilai-nilai dalam organisasi

Dengan menyebarkan keyakinan bersama, budaya memperkuat nilai-nilai inti organisasi—seperti tanggung jawab, inovasi, kerjasama—dan menjadikan mereka pedoman perilaku sehari-hari. Nilai-nilai ini kemudian dijadikan rujukan dalam pengambilan keputusan dan tindakan. Penginternalisasian nilai ini menjadikan budaya sebagai fondasi moral dan etika dalam lingkungan kerja.

d. Mekanisme kontrol atas perilaku

budaya yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu tanpa perlu dipertanyakan lagi. Hal ini menegakkan standar perilaku melalui kesadaran bersama, bukan melalui aturan tertulis. Kontrol yang bersumber dari budaya ini menciptakan rasa tanggung jawab kolektif dan meningkatkan kedisiplinan secara sukarela.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi yang berguna untuk ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para semua elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku semua elemen (Alimin, 2021).

2.1.4 Elemen Budaya Organisasi

Menurut Ben Fletcher dan Fiona Joner 1992 dalam (Ayunda & Tri, 2019) dijelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari elemen-elemen yang dapat diukur meliputi

a. Tuntutan kerja

Tuntutan kerja mencakup berbagai aspek dalam pekerjaan yang melibatkan unsur fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi, yang memerlukan upaya serta keterampilan dari sisi fisik dan mental secara terus-menerus. Akumulasi dari tuntutan tersebut sering kali menuntut adanya pengorbanan baik secara fisik maupun emosional dari individu yang menjalaninya. Beberapa contoh bentuk tuntutan kerja meliputi tekanan atau beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang secara fisik kurang nyaman atau tidak mendukung, hingga keterlibatan emosional dalam berinteraksi dengan berbagai pihak yang berkepentingan, seperti klien, atasan, atau rekan kerja (Nurendra & Miranty, 2016).

b. Hubungan Interpersonal

Kemampuan menjalin hubungan interpersonal yang sehat memainkan peran penting dalam kehidupan seseorang, baik dalam konteks pribadi maupun profesional. Mampu membangun interaksi yang positif dengan orang lain menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan kualitas hidup serta meraih keberhasilan di berbagai bidang. Ketika seseorang memiliki relasi yang kuat dan saling mendukung, ia cenderung merasa lebih dihargai, diterima, dan tidak merasa sendiri dalam menghadapi berbagai tantangan harian. Dalam dunia kerja, hubungan interpersonal yang harmonis turut mendorong terciptanya jaringan profesional yang solid, memperkuat kerja sama tim, serta mempermudah pencapaian tujuan kolektif (Nurrachmah & Sitti, 2024).

c. Dukungan Kerja

Dukungan kerja mencakup sejauh mana individu merasakan adanya bantuan, bimbingan, serta keterlibatan dari lingkungan kerja terhadap perkembangan dan kenyamanan mereka dalam bekerja. Hal ini mencakup berbagai bentuk dukungan, seperti bantuan dari atasan maupun rekan, sistem penghargaan yang adil, pelatihan yang memadai, serta kebijakan organisasi yang mendukung performa karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi peduli terhadap kebutuhan dan kontribusi mereka, maka akan tumbuh rasa dihargai, aman, dan loyal terhadap tempat kerja. Dukungan kerja tidak hanya bersifat pasif dalam bentuk penerimaan, tetapi juga

aktif melalui partisipasi karyawan dalam memberikan dukungan kepada rekan kerja lainnya. Bentuk konkret dari partisipasi ini dapat berupa pemberian umpan balik yang membangun, berbagi ide untuk pemecahan masalah, serta menciptakan ruang diskusi yang terbuka dan kolaboratif.

d. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik tempat kerja memainkan peranan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti desain dan tata letak ruangan, penempatan peralatan kerja, hingga pemilihan warna dan dekorasi dapat memengaruhi suasana hati serta konsentrasi karyawan (Naomi, Tewal, & Uhing, 2019).

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Cameron & Quinn dalam (Sari, Daryanto, & Putri, 2025) dijelaskan bahwa indikator budaya organisasi terdiri dari 4 kluster utama yaitu:

- a. Clan Culture Model atau jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan (clan) yang sifatnya dan ciri-ciri kekeluargaan inilah sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai yang memfasilitasi (fasilitator) konflik atau segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi. Kriteria efektivitas ditekankan pada kohesivitas kelompok (team), pengembangan moral karyawan (employee moral) serta sumberdaya manusia (SDM).
- b. Adhocracy Culture Model atau jenis budaya ini cenderung bersifat “mengalir” dalam artian anggota organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mementingkan penciptaan situasi dimana karyawan bisa dengan bebas menggali serta menyalurkan ide-ide segar, kreatif, dan inovatif dikembangkan lebih sebagai innovator, wirausaha, serta visionary leadership. Effectiveness (kriteria efektivitas) ditekankan pada output yang jelas, proses kerja yang efektif serta prinsip pertumbuhan.

- c. Hierarchy Culture Budaya ini sangat menekankan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai kordinator dengan fungsi mentoringnya yang kuat dan ketat, sekaligus juga sebagai organisator yang unggul. Kriteria efektivitas ditekankan pada efisiensi serta batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat.
- d. Market Culture Jenis budaya yang mengedepankan kompetensi yang ketat dan tinggi. Bahkan bagi organisasi dengan market culture yang kuat. Situasi persaingan yang ketat dan tinggi bukan hanya ditunjukkan bagi kompetitor bisnis saja, melainkan dikalangan karyawan. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai competitor dan pendorong yang tangguh.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja.

Kata kinerja berasal dari bahasa Inggris job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas (Suwarno & Bramantyo, 2019) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

(Sinambela & Poltak, 2016) mengatakan bahwa, kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Gibson, 1997) dalam (Nursalam, 2017) Gibson menyatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

Variabel individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), dan demografi (umur dan jenis kelamin). Variabel individu mencakup sikap dan perilaku seseorang dalam lingkungan organisasi, yang merupakan refleksi dari kepribadian, persepsi, serta kondisi emosionalnya. Hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Setiap individu memiliki ciri khas tersendiri yang membedakannya dengan orang lain dalam menjalankan tugasnya. Perbedaan dalam sikap, cara pandang, dan kemampuan menjadi aspek penting yang membantu seorang untuk memahami variasi tingkat kinerja antar karyawan (Karyono & Prastiwi, 2018).

Variabel organisasi mencakup faktor-faktor seperti sumber daya organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan. Gibson menyoroti bahwa struktur dan desain pekerjaan—termasuk kejelasan tugas dan distribusi tanggung jawab—membentuk konteks yang memungkinkan individu bekerja secara efisien. Penelitian Empiris dari Nigeria juga mendukung hal ini, yang menemukan bahwa aspek seperti budaya organisasi dan sistem penghargaan (*organizational culture & rewards*) memiliki korelasi yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, bahkan cenderung lebih signifikan dibanding faktor psikologis semata (Ogiamien & Izuagbe, 2016).

Variabel psikologi mencakup aspek-aspek seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kondisi mental karyawan yang memengaruhi performa kerja. Gibson menyebutkan bahwa kondisi psikologis dapat menjadi pendorong atau penghambat kinerja seseorang

Adapun berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, baik dari segi hasil maupun perilaku kerja, dijelaskan sebagai berikut: (Kasmir, 2016)

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan sangat menentukan kinerjanya. Semakin tinggi keahlian seseorang, maka semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan sesuai ketentuan (Naomi, Tewal,

& Uhing, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat. Jika karyawan memiliki motivasi tinggi, baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun dari faktor eksternal seperti dorongan perusahaan, maka ia akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan optimal. Motivasi yang kuat dapat membentuk sikap kerja positif dan meningkatkan produktivitas individu dalam jangka panjang (Antika, Nataraningtyas, Lonikat, & Dwiridotjahjono, 2021).

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan mencerminkan cara seorang atasan dalam mengarahkan, mengatur, dan memberikan perintah kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang terarah dan meningkatkan rasa tanggung jawab tim (Waedoloh, Purwanta, & Ediyono, 2021).

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup pendekatan atau sikap yang diterapkan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, terutama saat memberikan instruksi atau arahan kerja (Waedoloh, Purwanta, & Ediyono, 2021). Beragam gaya kepemimpinan dapat memengaruhi suasana kerja dan respons karyawan terhadap tugas yang diberikan.

e. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan serangkaian norma dan kebiasaan yang telah tertanam serta dijalankan dalam lingkungan perusahaan. Nilai-nilai ini memengaruhi cara kerja karyawan secara keseluruhan (Simamora, Panggabean, Utami, Putra, & Nazla, 2022). Budaya yang positif akan memperkuat kohesi tim dan menciptakan identitas perusahaan yang kuat.

f. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau senang yang dirasakan seseorang baik sebelum maupun sesudah menjalankan tugasnya. Rasa puas ini berpengaruh terhadap semangat dan performa kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana produktif dan mengurangi tingkat stres karyawan (Andreas, Santati, & Farla, 2023).

g. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan suasana yang ada di tempat kerja, seperti penataan ruang, fasilitas, serta sarana dan prasarana yang tersedia untuk menunjang aktivitas kerja (Naomi, Tewal, & Uhing, 2019). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan menciptakan suasana produktif dan mengurangi tingkat stres karyawan.

h. Loyalitas

Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan dari karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, termasuk dalam membela dan menjaga nama baik perusahaan yang berlaku di perusahaan sebagai bagian dari tanggung jawabnya (Asyharul, et al., 2023). Karyawan yang loyal akan menunjukkan dedikasi tinggi dan menjadi aset penting bagi keberlangsungan perusahaan.

i. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melaksanakan tugas dengan serius dan tepat waktu. Kedisiplinan mencerminkan komitmen terhadap tanggung jawab dan dapat memengaruhi citra profesional individu. Salah satu bentuk disiplin yang dapat diamati adalah ketepatan dalam jam masuk kerja (Antika, Nataraningtyas, Lonikat, & Dwiridotjahjono, 2021).

2.2.3 Penilaian Kinerja

Pada umumnya untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu, tim, maupun organisasi telah mencapai kemajuan maka dapat dilakukan penilaian atau appraisal. Penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi (Wibowo, 2018) . (Bacal, 2004) dan (Harvard Business Essentials, 2006) dalam (Wibowo, 2018) Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi selama periode waktu tertentu. Maksud utama penilaian kinerja

adalah mengkomunikasikan tujuan, memotivasi, memberi umpan balik, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif. Manfaat penilaian kinerja antara lain adalah: (a) penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun, (b) proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan (c) merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif (Allen, 2007) dalam (Wibowo, 2018).

Menurut (Setyaningrum, et al., 2022) dalam buku ajar evaluasi kinerja terdapat sembilan kriteria penilaian kinerja yang paling efektif, yaitu:

- a. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek krusial dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Kemampuan memimpin ini sangat penting dalam dunia kerja, karena menjadi indikator potensi karyawan dalam mengelola tim atau proyek. Oleh karena itu, leadership dinilai sebagai bagian dari elemen inti dalam penilaian performa kerja (Nabawi, Eliyana, & Sridadi, 2023).
- b. Penilaian terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan mereka, baik dalam menyelesaikan tugas maupun dalam menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sikap yang menunjukkan disiplin menjadi salah satu tolak ukur penting dalam mengevaluasi kinerja individu (Antika, Nataraningtyas, Lonikat, & Dwiridotjahjono, 2021). Disiplin yang konsisten mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
- c. Ketika karyawan menjalankan tanggung jawabnya, bukan hanya kecepatan yang menjadi perhatian, melainkan juga mutu dari hasil pekerjaan tersebut. Kualitas kerja menjadi faktor utama dalam menentukan seberapa baik seseorang menjalankan tugasnya (Siregar S. S., 2023). Oleh karena itu, kualitas menjadi elemen penting yang mencerminkan profesionalisme seorang karyawan.
- d. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi salah satu indikator dalam menilai kinerja karyawan. Namun, kecepatan bukan berarti mengabaikan mutu. Hasil kerja tetap harus memenuhi standar kualitas serta menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi (Nasution &

Lam'ah, 2020). Kecepatan yang dibarengi dengan ketelitian akan menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif.

- e. Pemahaman teknis yang dimiliki karyawan terhadap tugasnya sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengetahuan teknis yang kuat juga meningkatkan kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan kerja. Dengan penguasaan yang baik atas tanggung jawabnya, diharapkan hasil kerja yang dicapai pun menjadi maksimal dan berkualitas tinggi (Nasution & Lam'ah, 2020).
- f. Tingkat kepercayaan diri yang dimiliki oleh karyawan juga bisa dijadikan sebagai indikator dalam menilai performa kerja mereka. Aspek ini membantu dalam menilai seberapa besar kontribusi yang mereka berikan saat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Yakup, 2019). Rasa percaya diri yang baik juga mendorong inisiatif dan keberanian dalam mengambil keputusan.
- g. Salah satu cara lain dalam mengevaluasi kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Kemampuan adaptasi ini sangat penting karena memiliki pengaruh langsung terhadap hasil kerja yang mereka capai (Naomi, Tewal, & Uhing, 2019). Adaptasi yang baik memungkinkan karyawan tetap produktif meskipun menghadapi perubahan atau tantangan baru.
- h. Penilaian kinerja juga mencakup cara karyawan berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja. Kemampuan menjalin kolaborasi yang baik dengan anggota tim sangat menentukan keberhasilan pekerjaan. Jika seseorang tidak mampu bekerja dalam tim, hal tersebut dapat menyebabkan kekacauan dan kegagalan dalam menyelesaikan tugas (Rokhmah & Anggorowati, 2017).
- i. Evaluasi terhadap kinerja karyawan juga dapat dilakukan melalui cara mereka mengomunikasikan ide-ide yang dimiliki. Sehebat apapun gagasan yang dimiliki oleh seorang karyawan, jika tidak pernah disampaikan, maka potensi kontribusinya tidak akan terlihat dan

menjadi sia-sia (Rokhmah & Anggorowati, 2017). Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan ide diterima, dipertimbangkan, dan diterapkan secara optimal.

2.2.4 Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut Chester I Barnard dalam.... adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan efisiensi tanggung jawab disiplin inisiatif

Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan suatu organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan. (Siregar S. S., 2023).

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam hal ini otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab. (Septian & Esa, 2023).

c. Disiplin

Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dimana karyawan bekerja. (Septian & Esa, 2023).

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan (Syam & Shofiana, 2020).