

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi gaya manajemen untuk mengelola sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja yang melakukan metode komunikasi dengan cara terbuka dan berkelanjutan dengan membuat visi secara bersama dan pendekatan strategis serta harmonis sebagai kekuatan dorongan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (31). Kinerja karyawan menjadi suatu faktor terpenting untuk Perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan.

Produktivitas pada organisasi atau Perusahaan ditentukan dengan bagaimana tingkat kinerja pada karyawan dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai pada tiap karyawan berdasarkan ketentuan-ketentuan pekerjaan Wilson Bangun (32). Menurut Mangkunegara (33), kinerja SDM merupakan sebuah prestasi kerja atau hasil kerja dari para karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dari para SDM pada suatu periode waktu dalam mengerjakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada tiap karyawan. Menurut Silaen et.al (34), pada seseorang karyawan yang melakukan fungsinya dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan serta tercapai dari segi kualitas dan kuantitas disebut dengan kinerja.

a. Manfaat Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan memiliki manfaat untuk mengevaluasi kinerja pada Perusahaan yang melalui peningkatan kinerja karyawan yang bekerja dalam sebuah Perusahaan. Hal ini dikemukakan oleh (35) yaitu:

- 1) Membenahi kinerja yang kurang sempurna. Dengan adanya penilaian dalam kinerja dapat memperjelas bagian mana yang terdapat kekurangan didalam perusahaan, sehingga dapat mempercepat proses perbaikan kinerja yang kurang sempurna.
- 2) Membenahi dalam proses pelatihan dan pengembangan karyawan. Setiap individu didalam perusahaan dinilai dalam kinerjanya. Hal ini dapat memberikan manfaat lebih baik bagi perusahaan sehingga dapat menguatkan nilai dasar pelatihan dan pengembangan perusahaan untuk membuat perusahaan semakin sukses.
- 3) Membantu dalam memecahkan masalah pengambilan keputusan penilaian kinerja dapat membantu manajer untuk meminimalisir kesalahan dalam pengambilan Keputusan guna mengembangkan dan memajukan perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (36), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Yaitu kemampuan yang dimiliki tiap individu dalam suatu pekerjaan. Apabila individu memiliki kemampuan dan keahlian maka, akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang diartikan yaitu pengetahuan mengenai pekerjaan. Individu yang memiliki pengetahuan mengenai tugasnya dengan baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.

3) Rancangan Kerja

Yaitu rancangan kerja yang akan mempermudah karyawan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal itu apabila suatu pekerjaan dirancang dengan baik maka akan dapat mempermudah karyawan untuk menjalankan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian yang dimiliki setiap individu. Dalam setiap individu pasti memiliki kepribadian yang tidak sama dengan satu sama lain. Seorang yang mempunyai sifat yang baik maka akan dapat melakukan pekerjaannya secara serius dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik pula.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu dorongan bagi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya. Apabila memiliki rasa motivasi yang kuat dari dalam

dirinya maupun luar maka, dirinya akan merasa terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu perilaku dari dalam diri seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengelola dan memerintahkan bawahannya dalam mengerjakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab.

7) Gaya Kepemimpinan

Yaitu gaya atau sikap dari seorang pemimpin dalam menghadapi dan memimpin bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Yaitu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki dalam setiap organisasi. Kebiasaan atau norma tersebut mengatur suatu hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh anggota organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Yaitu perasaan senang maupun suka seseorang baik sebelum maupun setelah melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan senang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya tersebut akan baik.

10) Lingkungan Kerja

Yaitu suasana atau kondisi dalam sekitar lokasi pekerjaan. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan kerja, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan karyawan lain.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaannya serta membela perusahaan tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan setiap kebijakan dan peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Yaitu usaha dari setiap karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa kedisiplinan masuk kerja dan disiplin dalam hal mengerjakan setiap pekerjaannya.

Selain penjelasan diatas menurut Mangkunegara (33), faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor individu secara psikologis yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki daya fokus yang baik. Fokus individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh potensinya, yaitu kecerdasan pikiran/*inteligensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan secara emosi.
- 2) Faktor Lingkungan Organisasi yang diartikan yaitu uraian jabatan yang jelas, otoritas yang mendukung, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja

respek maupun dinamis, peluang dalam berkarier dan fasilitas kerja yang relatif mendukung.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan indikator pengukuran kerja para karyawan menurut (37) sebagai berikut:

- 1) Jumlah Pekerjaan: Jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari tiap individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi tolak ukur pekerjaan. Dalam setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut para karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
- 2) Kualitas Pekerjaan: Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut sesuai pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh para karyawan untuk mendapatkan mengerjakan sesuai dengan ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
- 3) Kuantitas: Kuantitas pekerjaan mengacu pada sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan jumlah atau volume pekerjaan

yang ditetapkan oleh perusahaan. Ini meliputi pencapaian target pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

4) Ketepatan Waktu: Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk pada jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

5) Kemampuan Kerja Sama: Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan bahkan lebih, sehingga membutuhkan pekerjaan sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2. Budaya Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Meiljono Yusra Assagaf (38), menerangkan bahwa budaya kerja pada umumnya menyatakan bahwa filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengingatkan kepada karyawan karena dapat diartikan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut Edgar H. Schein (39), budaya kerja merupakan sistem, norma, keyakinan, serta pola perilaku yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota dalam menjalankan aktivitas pekerjaan.

Menurut Nawawi (40) kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam sebuah organisasi, pelanggaran terhadap suatu kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral

telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

a. Jenis Budaya Kerja

Pada penelitian yang dilakukan Solon (41), budaya kerja memiliki jenis-jenis sebagai berikut:

1) Budaya Kerja Timbal Balik

Budaya kerja ini mendukung dengan adanya umpan balik yang jujur di atas semua bentuk komunikasi lain. Saat seorang pekerja memerlukan peningkatan performa, maka atasan akan langsung meningkatkannya tentang hal tersebut.

2) Budaya Kerja Transparan

Sama dengan poin sebelumnya, komunikasi merupakan kunci dari suatu hubungan yang baik dalam perusahaan dan sebuah komunikasi yang baik pasti membutuhkan transparansi.

3) Budaya Kerja Berfokus Pada Individu

Budaya kerja seperti ini menawarkan fleksibilitas kepada setiap orang untuk menyesuaikan gaya kerjanya masing-masing. Salah satu caranya mungkin dengan mengizinkan beberapa karyawan bekerja dari rumah jika itu tidak mengganggu produktivitas.

4) Budaya Kerja Tim

Budaya kerja tim akan memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara individu dengan tetap berfokus pada keberhasilan sebagai sebuah tim.

b. Indikator Budaya Kerja

Indikator budaya kerja pada penelitian yang dilakukan menurut (42) yaitu:

1) Disiplin

Yaitu perilaku dari setiap pekerja berpedoman kebijakan pada perusahaan. Pekerja yang memiliki sifat mempunyai berbagai karakter dalam mengimplementasikan aturan yang baik, kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja, disiplin terhadap kehadiran serta dalam berpakaian.

2) Saling Menghargai

Yaitu karyawan yang mempunyai sifat seperti saling menghormati dengan sesama rekan kerja, seperti menghormati pendapat karyawan lain, dan memperoleh orang lain melakukan suatu hal sesuai dengan kemauannya karena itu merupakan haknya.

3) Kerja Sama

Yaitu setiap berpartisipasi dan saling memberikan kontribusi terhadap suatu kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja agar tercapainya sasaran dan target perusahaan tersebut.

3. Disiplin Kerja

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan membantu organisasi dan mereka sendiri. Selain itu, berdasarkan keyakinan bahwa tidak ada manusia yang sempurna atau bebas dari kesalahan. Harus berusaha untuk membuat peraturan manajemen sumber daya manusia jelas, mudah dipahami, dan adil bagi seluruh karyawan. Dalam hal ini, setiap organisasi harus menetapkan beberapa peraturan yang harus diikuti oleh anggota.

Penelitian yang dilakukan oleh Sastrrohadiwiryo (21), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apa bila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (43), menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (44), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Pada dasarnya adalah keseimbangan dan keselarasan dalam kehidupan sebuah kelompok atau organisasi, baik formal maupun nonformal, yang telah diputuskan secara sadar sehingga muncul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi.

a. Jenis Disiplin Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (45), membuat disiplin kerja menjadi 2 bentuk yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Yaitu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Cara preventif dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan pada sebuah organisasi ataupun perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan sesuatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi atau perusahaan. Dalam disiplin korektif, pegawai yang terbukti melanggar disiplin akan diberikan sanksi (hukuman) yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Simamora (46), indikator-indikator yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

1) Kepatuhan Pada Peraturan

Kepatuhan peraturan ini merupakan tingkat disiplin pegawai. Peraturan dan tata tertib tertulis dan tidak tertulis dibuat untuk mencapai tujuan

organisasi, dan setiap pegawai harus bersikap terhadap peraturan ini. Kesetiaan di sini berarti mematuhi peraturan kantor dan menjadi sikap taat atau dengan mematuhi peraturan dan protokol yang telah ditetapkan. Mampu mencapai tujuan kantor melalui kerja sama atau kerja tim. Selain itu, siap untuk memenuhi perintah yang ditetapkan oleh kantor.

2) Efektif Dalam Bekerja

Untuk mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat tanpa menunggu keseimbangan antara tujuan alat, waktu, dan tujuan. Pekerjaan diselesaikan tepat waktu, sehingga kualitas pelaksanaan sangat bergantung pada kapan tugas diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu yang Tepat

Dalam absensi merupakan salah satu yang menjadi indikator dasar kedisiplinan dan regulasi, dan kepada pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, biasanya terbiasa terlambat untuk masuk kerja. Bentuk disiplin dalam kehadiran suatu organisasi dapat diukur dengan menggunakan ketepatan waktu kehadirannya, penggunaan waktu istirahat yang wajar, tidak adanya keterlambatan jam kerja, dan jumlah ketidakhadiran pada waktu tertentu.

4) Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu dapat diharapkan dari semua karyawan untuk mendapatkan capaian waktu jika dikelola secara

efisien. Hal ini dapat dilakukan oleh karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

5) Kehadiran Tepat Waktu

Kehadiran menjadi salah satu indikator penting untuk mendasari dalam mengatur disiplin dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk disiplin dari kehadiran pada sebuah organisasi dapat dilakukan pengukuran melalui waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

6) Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu

Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu merupakan sesuatu yang sangat diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu dilakukan oleh para karyawan agar tujuan suatu organisasi dapat tercapai.

B. Penelitian Terdahulu

Pada peneliti berusaha untuk menarik kesejajaran dan menghasilkan ide-ide yang segar untuk penelitian masa depan dengan melihat penelitian sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya dapat digunakan sebagai acuan dasar untuk memahami faktor-faktor yang sedang dipelajari. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Budaya	Budaya Organisasi,	Menggunakan pendekatan	Budaya organisasi,

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Organisasi, Disiplin Kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Pt. Tiga Daun Kapuas Muspiron et.al (9)	Disiplin Kerja, Kinerja	kuantitatif eksplanatori dengan teknik SEM berbasis SmartPLS. Data dikumpulkan melalui kuesioner kepada 65 responden	disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Tiga Daun Kapuas, dengan pengaruh terbesar dari disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 34,09%
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Jayanti Abadi Jakarta Utara Sanusi et.al (8)	Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner. Analisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS, didahului uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F).	Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan PT. Putra Jayanti Abadi
3.	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sidomuncul Jakarta) Siregar (7)	Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja	Metode kuantitatif dengan desain kausal. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, disertai uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).	Kompetensi, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial dan stimulan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4.	The Influence of Organizational culture, Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance Wahyuni et.al (6)	Budaya Organisasi, gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan 75 responden. Analisis menggunakan regresi linear berganda (SPSS v24) untuk menguji pengaruh simultan dan parsial.	Semua variabel (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Analisis Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin dan Semangat Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Handayani et.al, 2023)	Budaya Organisasi, Disiplin, Semangat Kerja, Kinerja	Metode kuantitatif dengan teknik survei. Analisis menggunakan regresi linear berganda (SPSS v26) dengan pengujian t, F, dan koefisien determinasi.	Semua variabel berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (R untuk model tertinggi mencapai 88,8%)
6.	Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja ASN Kelurahan di Kecamatan Mojojot Muttaqien et.al (30)	Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan, Pengembangan Karier, Kinerja	Pendekatan kuantitatif eksplanatori. Analisis menggunakan regresi linear berganda, disertai uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik.	Disiplin kerja, budaya kerja, dan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN
7.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Kompetensi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	Pendekatan kuantitatif dengan teknik path	Disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Maulana Izhar et.al (29)	(Intervening), Kinerja	analysis berbasis SmartPLS 3.0.	terhadap kinerja; namun signifikan terhadap motivasi, dan melalui motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
8.	Examining the Impact of Work Discipline and Motivating on Employee Performance Setiawan et.al (28)	Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja	Metode kuantitatif survei dengan teknik simpel regression analysis untuk menguji hubungan antar variabel.	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan
9.	The Impact of Leadership and Work Discipline on Employee Performance Syamsuddin & Fahmi (27)	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan 61 responden. Analisis menggunakan regresi linear untuk menguji pengaruh parsial variabel independen.	Hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan tidak signifikan
10.	The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variable in the Inspectorate Office of Musi Rawas District Mara Kesuma et.al (26)	Disiplin Kerja, Motivasi (Moderasi), Kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan teknik Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji peran variabel moderasi.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memoderasi pengaruh tersebut

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
11.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Aqilla et.al (18)	Budaya organisasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan	Menggunakan metode studi literatur (literature review) dengan menganalisis lima jurnal ilmiah, tanpa pengumpulan data primer.ilmiah	Budaya kerja organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi terdapat jurnal budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan.
12.	The Impact of Work Culture and Attitudes on Job Satisfaction and Their Impact on The Performance of Mandau Regional General Hospital Alianti et.al (19)	Budaya kerja, Dikap kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan	Pendekatan kuantitatif desain cross-sectional, menggunakan teknik SEM-PLS untuk menguji model struktural.	Budaya kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun budaya kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
13.	The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable Lathiifa et.al (20)	Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan	Metode kuantitatif dengan teknik SEM-PLS, menguji pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel intervening.	Budaya organisasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja, tetapi berpengaruh melalui motivasi kerja. Lingkungan kerja juga tidak langsung berpengaruh, motivasi berperan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sebagai mediator.
14.	Implementation of 5S Work Culture at PT. Yorozu Automotive Indonesia Herman et.al (16)	Budaya kerja 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke)	Pendekatan deskriptif kuantitatif, menggunakan analisis faktor (SPSS v26) untuk mengidentifikasi faktor dominan budaya kerja.)	Faktor dominan dalam budaya kerja 5S adalah peningkatan produktivitas dan ketelitian, yang mendukung kinerja dan efisiensi.
15.	The Influence of Organizational Culture, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Regen et.al (17)	Budaya organisasi, Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan	Metode kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda, menggunakan total sampling.	Budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun stimulan.
16.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Novianti et.al (47)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan	Pendekatan kuantitatif dengan survei kuesioner dan analisis regresi untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap produktivitas.	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

Pada Tabel 2.1 penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa persamaan dan perbedaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut:

Persamaan yang terdapat pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya ialah memiliki kesamaan variabel yang digunakan, yakni disiplin kerja, budaya kerja dan kinerja di beberapa penelitian. Selain itu, penelitian-penelitian yang terdapat di atas juga memiliki kesamaan dalam penggunaan uji dalam pengolahan data serta hubungan antar variabel.

Perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya ialah penelitian ini berfokus pada pengaruh langsung disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tanpa variabel moderasi atau intervening, berbeda dari penelitian sebelumnya yang sering menambahkan variabel lain seperti kompetensi dan motivasi.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan dampak yang positif. Artinya, Ketika Tingkat disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan cenderung mengalami peningkatan yang signifikan. Pada disiplin karyawan yang terus terjaga pada perusahaan ini memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kerja karyawan. Semakin baik dan positif pada budaya yang terdapat pada perusahaan, maka akan semakin terlihat peningkatan dalam kinerja karyawan.

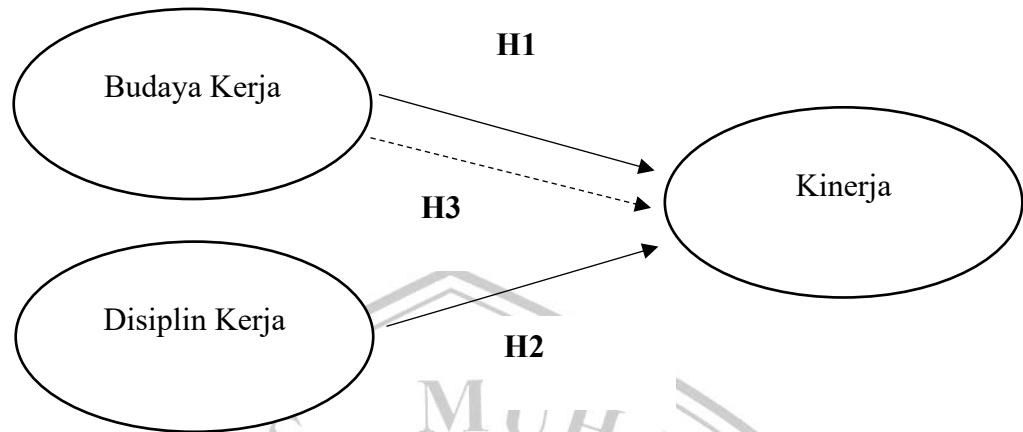
Perusahaan yang selalu menerapkan budaya yang baik dan teratur pada perusahaannya, maka setiap karyawan akan dapat terbiasa untuk mengikuti budaya perusahaan yang telah dibuat. Perusahaan juga perlu untuk selalu memberikan budaya kerja yang mengikuti zaman yang ada, agar dapat membuat karyawan selalu untuk mengikuti budaya yang telah ditentukan oleh perusahaan. Budaya kerja bukan hanya sekedar metode, tetapi juga merupakan kunci untuk mendorong kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja.

Hal ini didukung oleh penelitian Regen et.al (17), mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Herman et.al (16), yang menunjukkan hasil budaya kepemimpinan memiliki hasil yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena disiplin kerja adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Ketika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Mara Kesuma & Gustiherawan (26), Syamsuddin & Fahmi (27), Setiawan et.al (28), mengidentifikasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Peneliti 2025

Dari kerangka berpikir diatas, terdapat dua variabel independen yakni budaya kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan antar variabel dan pengaruhnya telah ditemukan telah ditemukan dalam beberapa penelitian yang telah dijabarkan diatas.

Budaya kerja yang kuat, yang mencakup nilai, norma, dan kebiasaan positif dalam sebuah organisasi, mampu membentuk perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab pada kalangan karyawan. Ketika budaya kerja yang tinggi, dimana karyawan menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen terhadap tugas. Disiplin kerja yang baik mencerminkan profesionalisme dan dedikasi, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya kerja yang mendukung dan disiplin yang kuat, karyawan dapat bekerja lebih produktif, efisien, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

E. Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hubungan karakteristik budaya kerja dengan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Herman et.al (16), Regen et.al (17), dan Novianti & Situmorang (47) yang menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah perasaan setia dan patuh terhadap prinsip-prinsip yang dianggap penting, seperti melakukan tugas di kantor dan memastikan bahwa karyawan hadir pada jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Handayani et.al (10), Setiawan et.al (28), dan Syamsuddin & Fahmi Susanti (27), mengidentifikasi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan hubungan antar variabel tersebut, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap

aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi cenderung bekerja lebih teratur, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efisien, serta meminimalkan kesalahan kerja. Dengan adanya kedisiplinan yang baik, produktivitas karyawan dapat terjaga dan target organisasi lebih mudah dicapai.

Budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat tidak hanya mengatur perilaku individu, tetapi juga membentuk pola pikir dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi. Nilai-nilai seperti tanggung jawab, kerja sama tim, integritas, dan profesionalisme menjadi pedoman bagi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika budaya kerja yang positif tertanam dengan baik, karyawan terdorong untuk bekerja secara lebih proaktif, saling mendukung, serta memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan komunikasi antar karyawan, serta memperkuat koordinasi dalam penyelesaian pekerjaan. Budaya kerja yang baik juga mendorong karyawan dalam menjaga kualitas pekerjaan, meningkatkan kreativitas, serta memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi. Budaya kerja juga membentuk etos kerja yang konsisten sehingga karyawan bekerja tidak karena hanya aturan, tetapi juga karena kesadaran dan tanggung jawab. Kondisi ini berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja,

sehingga budaya kerja memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan disiplin kerja.

Hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif, dan penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Herman et.al (16), Regen et.al (17), dan Novianti & Situmorang(47).

H3: Budaya Kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja

