

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang populer didalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*, Dalam kamus bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “(1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja”. Menurut Fattah kinerja atau prestasi kerja adalah (*performance*) diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”. Sementara menurut sardamayanti bahwa: “kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja”¹

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

¹ Dedi rianto rahadi, *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. 1-2

Anwar prabu mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan ada empat, yaitu :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan apa yang seharusnya dikerjakan, karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mandiri dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing, seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memenuhi standar kerja.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan, maupun teliti dalam pekerjaan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.²

5) Kerja sama

Kamampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya. Seorang karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lain cenderung mempunyai kinerja yang tidak baik.³

c. Pengembangan Indikator

Menurut thor dalam amstrong dan baron, paling tidak ada tiga yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja, sehingga menjadi prioritas dan benar-benar dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Tiga hal tersebut adalah:

- 1) Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.

² Yuliana, "Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan stadi kasus pada karyawan tetap bagian operasional perusahaan AGE Dental Labolatory," Universitas Sanata Dharma Yokyakarta (2017).

³ Rizka Afista, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan waroeng Steak and shake di yogyakarta)," Universitas Islam Indonesia (2018).

- 2) Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategi yang mengindikasikan apa yang harus diukur.
- 3) Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi tentang apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan.⁴

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dalam hal ini Jones mengatakan bahwa “banyak hal yang menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk, antara lain: (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, (6) motivasi”. Wood, et. al. melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu (*job performance*) sebagai suatu fungsi dan interaksi atribut individu (*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*).

⁴ Ma'ruf abdullah, *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan* (Yogyakarta: Aswaja pressindo, 2014). 141-151

Menurut mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini dibagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Misalnya seorang dosen harus memiliki kemampuan tersebut agar dapat menyelesaikan jenjang pendidikan formal minimal S2 dan memiliki kemampuan mengajar dalam mata kuliah ampuanya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi dosen sangat penting untuk mencapai visi dan misi institusi pendidikan. Menjadi dosen hendaknya merupakan motivasi yang terbentuk dari awal (*by plan*), bukan karena kepaasaan atau kebetulan (*by accident*).⁵

2. Disiplin kerja

a. Definisi disiplin kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Masalah kedisiplinan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam segala kegiatan yang

⁵ Dedi rianto rahadi, *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. 5

dilakukan oleh manusia, terutama dalam usaha meningkatkan perbaikan pekerjaan dan mutu dari hasil pekerjaan. Menurut Bambang mengatakan disiplin adalah “peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat”

Pegertian kerja menurut WJS Poerwadarminta mengatakan kerja adalah “perbuatan melakukan sesuatu”. Jadi disiplin kerja adalah suatu peraturan dan tata tertib yang harus dilakukan atau dilaksanakan dengan tegas oleh manusia dalam kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pendapat lainya dikemukakan oleh Malayu SP. Hasibuan mengatakan “kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Pendapat yang lebih spesifik diungkapkan oleh Bedjo Siswanto yaitu “disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankanya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan betapa penting program kedisiplinan kerja. Karyawan berdisiplin tinggi berarti karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sangsi-sangsi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁶

b. Karakteristik disiplin kerja

Menurut Evanita, seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- 1) Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturan-aturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
- 2) Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- 3) Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.⁷

⁶ Umi farida dan sri hartono, *Manajemen sumber daya manusia II*. 42-43

⁷ Raditya singgi jatilaksono, "pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV.abank irenk creative Yogyakarta," Universitas Negeri Yogyakarta (2016).

c. Indikator disiplin kerja

Menurut Rivai menjelaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki beberapa indikator :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau yang terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dan disiplin kerja karyawan.⁸

d. Macam-macam disiplin kerja

Menurut mangkunegara ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atauran-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

⁸ mohammad ery putro haryadi, "pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Stadi kasus pada PT arima dawindo sarana," *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (2017).

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.⁹

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Luthans, disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain:

1) *Self discipline*

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2) *Command discipline*

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena

⁹ Ibid.

kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.¹⁰

3. Budaya organisasi

a. Definisi budaya organisasi

Berbagai konsep organisasi yang dikemukakan oleh pakar setidaknya-mengandung dua unsur adanya dua orang atau lebih yang melakukan kerjasama, adanya sistem kerjasama dan adanya tujuan bersama yang hendak dicapai. Definisi tersebut sebagai disampaikan oleh siagian yaitu :

“Organisasi adalah setiap bentuk perserikatan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan yang selalu terdapat hubungan antara orang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau orang lain yang disebut bawahan”.

Budaya merupakan nilai-nilai yang dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain manusia merupakan aktor kebudayaan karena manusia bergerak dalam lingkup kebudayaan. Budaya

¹⁰ Raditya singgi jatilaksono, “pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV.abank irenk creative Yogyakarta.”

merupakan unit interpretasi, ingatan, dan makna yang ada dalam manusia dan bukan sekedar dalam kata-kata.

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.¹¹

b. Karakteristik budaya organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan hakekat budaya organisasi.

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan disorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

¹¹ Hari Sulaksono, *Budaya organisasi dan kinerja*. 1-4

- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- 7) Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.¹²

c. Indikator budaya organisasi

Indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail didalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.

¹² Ibid.7-8

- 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
- 5) Agresif dalam bekerja. Produktifitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksud antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.¹³

d. Elemen budaya organisasi

Menurut Schein budaya organisasi tidak hanya terdiri dari asumsi dasar tetapi juga elemen-elemen lain yang lebih kasat

¹³ Dedi rianto rahadi, *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. 7-8

mata yang mudah di amati oleh orang-orang di luar organisasi.

Budaya organisasi terdiri dari beberapa elemen berbeda. Masing-masing elemen memerlukan pengetahuan tersendiri agar kita bisa memahami budaya secara utuh. Secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat *behavioral*. Masing-masing elemen kemudian bisa diurai kedalam elemen-elemen yang lebih spesifik. Sebagai berikut:

1) Elemen idealistik

F. landa jocano menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari dua elemen utama yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat *behavioral*. Dikatakan idealistik karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak muda berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya.

2) Elemen behavioral

Elemen *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari

para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi.¹⁴

4. Restoran syariah

Restoran syariah harus menyediakan makanan yang halal dan baik. Kriteria halal pada makanan harus memenuhi paling tidak tiga kriteria, yaitu halal zatnya, halal cara memperolennya, dan halal cara pengolahannya. Makanan yang halal menurut zatnya adalah makanan yang dari dasarnya halal untuk di konsumsi. Dan telah di tetapkan kehalalannya dalam kitab suci Al-Qur'an dan Al-Hadist. Contohnya adalah daging sapi, ayam, kambing, buah-buahan seperti apel, kurma, anggur, dan lain sebagainya. Halal cara memperolehnya yaitu makanan yang di didapat dengan cara yang baik dan sah menurut syariat islam, Makanan akan menjadi haram apabila cara memperolehnya dengan jalan yang batil karena itu bisa merusak tubuh kita dan merugikan orang lain serta dilarang oleh syariat. Contoh cara memperoleh makanan dengan cara yang baik adalah dengan cara membeli dengan uang sendiri, bertani, hadiah, dan lain sebagainya.

Adapun dari makanan yang diperoleh dari makanan yang batil adalah dengan cara mencuri, merampok, menyamun, dan lain sebagainya. Halal cara pengolahannya yaitu makanan yang

¹⁴ Achmad sobirin, *Budaya organisasi* (Yogyakarta: Sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN, 2009). 147-151

semula halal dan akan berubah menjadi makanan haram apabila cara pengolahannya tidak sesuai dengan syariat islam. Contohnya buah anggur, makanan ini halal tetapi karena telah diolah menjadi minuman keras maka minuman ini menjadi haram.¹⁵

B. Kajian pustaka

Kajian Pustaka berisi penelitian terdahulu memuat hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri. Penelitian terdahulu berisi uraian singkat yang meliputi nama peneliti, judul penelitian, dan simpulan hasil penelitian. Penelitian terdahulu memuat paling sedikit lima judul penelitian, baik berupa skripsi dan atau jurnal.

1. Raditya singgih jatilaksosno “pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. ABANK IRENK CREATIVE YOGYAKARTA”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

¹⁵ Agency Nurmaydha, Siti asmaul Mustaniroh, dan Sucipto, “Strategi pengembangan restoran halal sebagai penunjang hotel syariah,” *jurnal ekonomi dan keuangan islam* vol.6 (2019). 73

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV abank irenk creative Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, jika jika perusahaan menerapkan budaya organisasi dalam bekerja maka kinerja karyawan juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

Disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 20% karyawan CV abank irenk creative Yogyakarta dan dapat disimpulkan pula hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan karyawan semakin baik menerapkan budaya organisasi maka kinerja dari karyawan juga akan lebih baik lagi (meningkat).

2. Mochammad ery putro haryadi “pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. arisma dawindo sarana)”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode regresi linier berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan penelitian ini ingin melihat apakah tinggi rendahnya kinerja merupakan dependent

variable bergantung pada tinggi rendahnya skor pada independent variable yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan disiplin Kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil uji pada variabel budaya organisasi (X1) secara parsial, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja (X2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), Kedua variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja(X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Yuliana “pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan tetap bagian operasional perusahaan age dental laboratory)”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mengetahui secara bersama-sama dan secara parsial pengaruh variabel bebas (*independent*), yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kompetensi (X4) terhadap variabel terikat (*dependent*), yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi (X4) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 61,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan sebagainya.

4. Mardi astutik “pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.

5. Arief budi santoso “pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada panin bank cabang pondok indah”. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random. Analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data kuantitatif dengan uji autokorelasi, uji f dan t dan uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh secara simultan antara variabel disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh harga koefisien korelasinya adalah $R = 0.993$ tergolong kuat, maka ketiga variabel X berpengaruh terhadap Y.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti, judul dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1.	Raditya singgih	Penelitian	Penelitian	Penelitian

	jatilaksosno (2016), berjudul “pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. di CV. ABANK IRENK CREATIVE YOGYAKARTA”.	kuantitatif Variabel (X1) disiplin kerja dan variabel (X2) budaya organisasi (Y) kinerja karyawan penelitian asosiatif kausal.	survey dengan pendekatan kuantitatif	ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel <i>non probability sampling</i> dengan populasi seluruh karyawan (sensus) di Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’I yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
4.	Mochammad ery putro haryadi (2017), berjudul “pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. arisma dawindo sarana)”.	Penelitian kuantitatif Variabel (X1) disiplin kerja dan variabel (X2) budaya organisasi (Y) kinerja karyawan, analisis linier berganda	Pengambilan data dengan menggunakan sampel jenuh	
5.	Yuliana (2017), berjudul “pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja,	Terdapat 4 variabel bebas (<i>independent</i>), yaitu budaya	variabel bebas (<i>independent</i>), yaitu budaya organisasi	

	lingkungan kerja, dan konpesensi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan tetap bagian operasional perusahaan age dental laboratory)".	organisasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan konpensasi (X4), variabel terikat (<i>dependent</i>), yaitu kinerja karyawan (Y). teknik pengambilan sampel <i>purposive sampling</i>	(X1), disiplin kerja (X2) metode penelitian kuantitatif. variabel terikat (<i>dependent</i>), yaitu kinerja karyawan (Y). teknik analisis data, analisis deskriptif dan regresi linier berganda	
2.	Mardi astutik (jurnal bisnis, manajemen & perbankan: 2016), berjudul "pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten jombang'	variabel bebas (<i>independent</i>), yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), variabel terikat (<i>dependent</i>), yaitu kinerja karyawan (Y). metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data: observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data, analisis linier berganda	Uji asumsi klasik	
3.	Arief budi santoso (jurnal KREATIF 2018), berjudul "pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi	Metode penelitian metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan	Terdapat 3 variabel bebas (<i>independent</i>), yaitu disiplin kerja (X1), motivasi (X2),	

	terhadap kinerja pada panin bank cabang pondok indah”.	sampel secara random, metode analisis data menggunakan data kuantitatif dengan uji autokorelasi, uji f dan uji t dan uji regresi linier berganda	budaya organisasi (X3), variabel terikat (<i>dependent</i>), yaitu kinerja karyawan (Y).	
--	--	--	--	--

C. Kerangka konseptual

Dalam skripsi ini, peneliti ingin menetapkan kinerja karyawan (Y) adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas karyawan Di Restoran Siap Saji Ayam geprek Sa’i Cabang Lamongan sebagai variabel terikat atau dependent.

1. Variabel yang diteliti

Dalam skripsi ini yang menjadi variabel independent adalah:

- a. Disiplin kerja (X1) karyawan Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’I Cabang Lamongan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.
- b. Budaya organisasi (X2) Restoran Siap Saji Ayam Geprek Sa’i Cabang Lamongan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asumptions*),

atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

2. Hubungan antar variabel

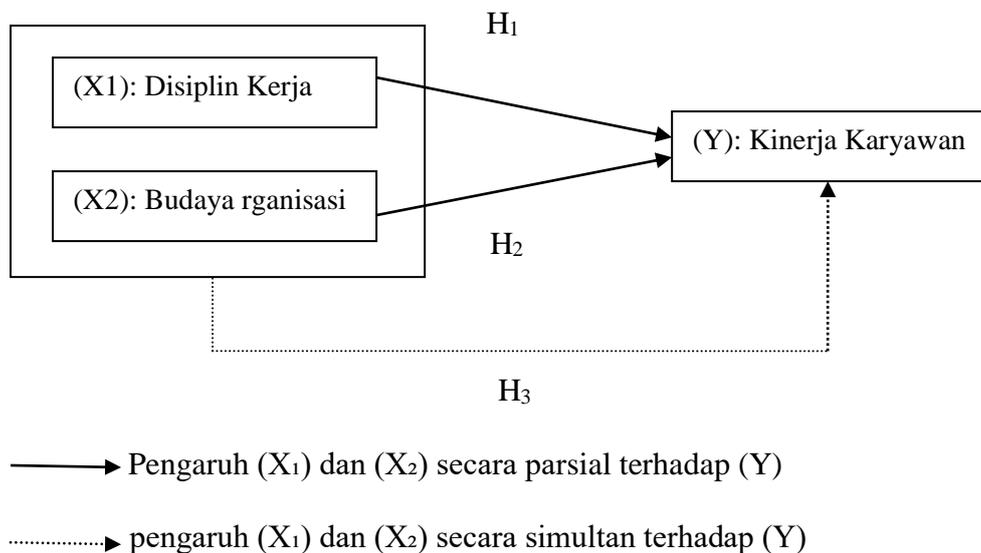
a. Hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin merupakan sesuatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat menandakan kelalaian dalam bertanggung jawab. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

b. Hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi seharusnya memiliki perasaan membutuhkan untuk membangun organisasi yang efektif, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja individu, tim, organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat juga tidak mencapai apa yang diharapkan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan akan baik. Budaya organisasi merupakan suatu alat penggerak perusahaan dalam hal menjalankan visi dan misinya.

3. Kerangka konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian di mana penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.¹⁶

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H₀: Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H₁: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

¹⁶ Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015).
64

H₀: Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H₃: Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.