

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Sastrohadiwiryono dan Syuhada (2019:333) mengatakan bahwa pengertian dari disiplin kerja adalah memiliki sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya. Jika ada yang melanggar terhadap peraturan yang berlaku, maka akan diberikan sanksi.

Disiplin adalah cara berperilaku dalam suatu organisasi di mana orang mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku dengan senang hati. Sedangkan kerja adalah segala kegiatan manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi disiplin kerja merupakan sikap taat atau tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas organisasi (Marnisah, 2019: 27). Sedangkan menurut Hasibuan dalam Rahmati, dkk (2020:42) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan dari seseorang agar dapat mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini penting karena membantu untuk memastikan bahwa perusahaan melaksanakan tugasnya dengan sukses.

Untuk menjaga disiplin kerja yang baik, hal yang paling penting adalah mengetahui peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Jika pegawai tidak mengikuti peraturan yang berlaku, hal itu dapat menimbulkan masalah dan mempersulit penyelesaian pekerjaan. Dalam kasus dimana karyawan melanggar aturan tempat kerja, mereka dapat dikenakan sanksi. Ini bisa termasuk ditegur, hak istimewa pekerjaan mereka dikurangi, bahkan sampai dipecat.

2. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Suryani (2020:66) disiplin menjadi bagian penting didalam sebuah organisasi khususnya pada bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources Management* sebagai faktor penting untuk meningkatkan kinerja

pegawai dan kinerja perusahaan. Untuk penyusunan program disiplin, para manajer harus mengetahui berbagai jenis disiplin yang ada didalam perusahaan. Ada dua jenis disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin diri (self-discipline)

Disiplin yang timbul, dikembangkan sendiri atau dikendalikan. Merupakan perwujudan atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar diri. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan perusahaan. Disiplin diri berperan sangat besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Melalui disiplin diri, seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain di lingkungan kerjanya. Misalnya, jika pegawai menjalankan tugas dan wewenangnya tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya pegawai tersebut sadar akan pelaksanaan tanggung jawab yang diembannya. Artinya, pegawaipun mampu melaksanakan tugasnya secara mandiri. disiplin yang ada dalam organisasi. Ada dua jenis disiplin: disiplin diri dan disiplin kelompok.

b. Disiplin kelompok (group-discipline)

Disiplin kelompok adalah cara mendisiplinkan orang yang digunakan dalam sekelompok orang. Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Ini didasarkan pada gagasan bahwa ada standar kinerja yang ditetapkan yang dimiliki oleh setiap orang dalam suatu kelompok, dan jika setiap orang mengikuti standar ini maka kelompok tersebut dapat bekerja sama untuk mencapai tujuannya. Terkadang, disiplin kelompok juga dapat membantu mengembangkan disiplin diri.

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok seperti dua sisi mata uang. Disiplin diri adalah bagian penting untuk dapat mengikuti dan mematuhi aturan, tetapi itu tidak dapat bekerja dengan baik dengan sendirinya. Disiplin kelompok juga penting, karena membantu menjaga semua orang dengan sejalan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito dalam Vallennia, dkk (2020:42) faktor - faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan ancaman, memiliki teladan yang baik, memberikan kepemimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan pegawai yang di jabarkan sebagai berikut:

a. Kesejahteraan Pegawai

Untuk menjaga ketertiban dan menegakan kedisiplinan, tidak cukup hanya dengan ancaman saja. Terkadang, pegawai perlu dirawat dengan baik serta diimbangi dengan besarnya upah yang diterima dan cukup untuk membiayai hidupnya. Dengan cara ini, maka pegawai akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya serta tidak menimbulkan masalah.

b. Ancaman

Disiplin yang tegas penting untuk memperbaiki perilaku pegawai yang melanggar aturan. Ancaman adalah cara untuk memastikan bahwa orang mematuhi aturan, tetapi aturan tersebut hanya boleh digunakan jika benar-benar akan ditegakkan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja lebih diharapkan untuk berhasil. Hukuman harus sesuai dengan aturan yang dilanggar, dan itu tidak dimaksudkan untuk menghukum orang tersebut, tetapi untuk mendidik dan memberi mereka pelajaran supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan.

c. Teladan Pimpinan

Ada kalanya penting untuk memiliki pemimpin yang baik. Ini terutama benar ketika menyangkut penegakan aturan dan peraturan. Para pemimpin ini harus menjadi teladan agar berhasil.

4. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja karyawan adalah hal-hal seperti seberapa sering mereka masuk kerja, seberapa baik mereka bekerja, dan seberapa sopan dan hormat mereka kepada rekan kerja mereka. Menurut Hasibuan dalam Rahmati (2020:42) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja adalah memiliki tujuan dan kemampuan, teladannya seorang pemimpin, balas jasa, dan sanksi hukuman yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Tujuan dan Kemampuan

Disiplin pegawai dipengaruhi oleh tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan kemampuan pegawai. Artinya, tujuan yang ditetapkan perusahaan kepada pegawainya harus menantang tetapi masih dalam batas kemampuan mereka. Jika tujuannya terlalu mudah, pegawai mungkin tidak termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh serta disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan sebagai panutan oleh bawahannya. Pemimpin memainkan peran penting dalam mengatur nada bagaimana karyawan diperlakukan. Mereka dijadikan panutan bagi bawahannya, dan jika perilakunya tidak patut dicontoh, bawahannya akan mengikuti.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) merupakan indikator yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena dengan balas jasa dapat mempengaruhi bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja. Jika seseorang dibayar dengan adil dan menikmati pekerjaannya, mereka cenderung berpikiran lebih disiplin.

d. Sanksi Hukuman

Tindakan sanksi hukuman memainkan peran penting dalam menjaga disiplin pegawai. Hukuman yang semakin berat membuat pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan yang berlaku di perusahaan, perilaku dan tindakan indisipliner pegawai yang lebih sedikit.

Hasibuan dalam Zulqarnain, dkk (2021:50) mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teladan Pimpinan

Pemimpin memiliki peran besar dalam memberikan contoh bagaimana seharusnya karyawan bertindak. Pemimpin harus disiplin, jujur, dan adil, dan perilaku mereka harus konsisten dengan apa yang mereka katakan. Jika pemimpin sendiri tidak memberikan contoh yang baik, bawahan mereka tidak akan disiplin. Maka dari itu pemimpin harus mempunyai kedisiplinan yang baik.

b. Keadilan

Keadilan mendorong terciptanya kedisiplinan pegawai dengan baik, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

c. Sanksi

Sanksi atau hukuman penting dalam menjaga disiplin karyawan. Sebab, semakin keras sanksi yang diberikan, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan akan bertindak lebih tertib.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah cara terbaik untuk menjaga agar karyawan Anda tetap sejalan. Dengan waskat, atasan harus sangat mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawannya. Ini berarti mereka harus terus memantau mereka.

e. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan tindakan seorang pemimpin dalam mendisiplinkan pegawai akan mempengaruhi seberapa keras hukuman yang dilakukan. Pemimpin yang bersedia mengambil tindakan tegas terhadap pegawai yang disiplin akan dihormati dan disegani karena memimpin dengan memberi contoh yang baik.

2.1.2. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan kegiatan kerja. Secara tidak langsung setiap orang dalam organisasi memahami budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi jika dia sebagai karyawan baru, agar bisa diterima di lingkungan kerja, dia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan diperbolehkan dan apa yang baik dan buruk. Jadi, budaya organisasi disosialisasikan kepada anggota organisasi atau kepada karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan perusahaan, sebaliknya budaya organisasi yang lemah akan menghambat perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang

kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dibagikan, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi.

Menurut Fahmi dalam Oktavia, dkk (2023:996) Budaya Organisasi merupakan suatu kelaziman yang telah berlangsung lama dan digunakan serta ditentukan dalam kegiatan kerja sebagai salah satu pendorong untuk menunjang kualitas kerja karyawan dan pengelola perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dalam Marlius, dkk (2023 : 368), cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Dimana budaya organisasi menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi merupakan suatu kesempatan dalam membangun sumberdaya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan dapat beradaptasi dengan tantangan yang sedang berlangsung dan yang mendatang.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku karyawan tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat terlihat diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berkreasi dan berinovasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan. Karakteristik tersebut yang dilihat oleh karyawan sebagai budaya organisasi, dan diharapkan mampu berfungsi dalam memberikan peningkatan kinerja yang optimal dalam hal pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dalam Wijaya, dkk (2022:1649) menjelaskan bahwa ada lima fungsi budaya organisasi, yaitu:

- a. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Sebagai identitas bagi anggota.
- c. Mempermudah munculnya komitmen yang lebih luas.
- d. Memantapkan sistem sosial yang dapat membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai petunjuk dalam membentuk sikap perilaku karyawan.

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi memang bisa berasal dari pengalaman, tapi tidak terbentuk begitu saja. Ada beberapa karakteristik budaya organisasi yang perlu diperhatikan menurut Wijaya, dkk (2022:1650) antara lain:

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Budaya organisasi memiliki karakteristik yang mendorong anggota atau karyawannya lebih inovatif dan berani mengambil risiko. Karena, setiap anggota organisasi memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi, bebas dalam bekerja dan memiliki banyak peluang untuk inisiatif dalam organisasi. Sehingga, mereka perlu didorong untuk melakukan inovasi. Di sisi lain, seluruh anggota juga harus lebih berani mengambil risiko ketika berinovasi. Inovasi adalah proses atau hasil pengembangan mobilisasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki suatu produk maupun sistem. Sedangkan, risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang terjadi karena sebuah proses yang sedang berlangsung maupun dari kejadian yang akan datang.

b. Perhatian terhadap detail

Budaya organisasi juga memiliki karakteristik perhatian pada berbagai hal lebih detail mengenai sejauh mana anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. Dalam hal ini, organisasi mengharapkan para anggotanya untuk bekerja lebih detail, analisis, dan tepat sasaran. Jadi, organisasi tidak hanya menciptakan tujuan dan harapan kinerja karyawan yang jelas. Tetapi juga memiliki struktur jelas terhadap pekerjaan anggota atau karyawannya.

c. Orientasi hasil

Budaya organisasi juga memiliki karakteristik yang lebih fokus pada hasil daripada Teknik dan proses untuk mencapai hasil tersebut. Maksudnya, perusahaan atau organisasi lebih berorientasi pada hasil atau pencapaian target karyawannya. Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, bisa diandalkan, bertanggung jawab, dan mampu mengidentifikasi risiko secara sistematis.

Sehingga, perlu memahami hubungan antara perencanaan dan hasil untuk mencapai keberhasilan organisasi.

d. Orientasi orang

Karakteristik budaya organisasi lainnya adalah organisasi yang memberikan fokus terbesarnya pada anggota atau karyawan. Karena, anggota organisasi atau karyawan perusahaan adalah aset terbesarnya. Orientasi adalah suatu proses atau upaya seseorang atau kelompok dalam memahami keadaan di sekitarnya. Dalam kontak budaya organisasi, suatu organisasi bisa berorientasi pada anggotanya yang turut bergabung. Maka, manajemen biasanya mempertimbangkan efek dari hasil setiap keputusannya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaannya. Tapi, beberapa organisasi bisa mengesampingkan karakteristik budaya organisasi ini.

e. Orientasi tim

Orientasi terhadap tim juga salah satu karakteristik budaya organisasi. Artinya, pemimpin memprioritaskan kegiatan kerja dalam organisasi berdasarkan tim tersebut, bukan pada individu. Orientasi tim bisa diartikan sebagai kegiatan kerja yang diorganisasikan sekitar anggota organisasi, tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama. Pemimpin organisasi bisa memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap ramah, motivasi dan bimbingan kepada semua anggota organisasi.

f. Agresivitas

Karakteristik budaya organisasi juga termasuk agresivitas, yakni perilaku menyerang orang lain atau memusuhi orang lain dengan bentuk pernyataan tegas, pemaksaan diri dan dominasi kekuasaan. Dalam budaya organisasi, agresivitas adalah suatu kondisi di mana setiap anggotanya cenderung lebih kompetitif dan agresif. Karakteristik budaya organisasi ini juga bisa diartikan sebagai adanya toleransi konflik. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan baik. Sebab, organisasi tersebut memiliki toleransi terhadap konflik yang sangat tinggi.

g. Stabilitas

Stabilitas adalah kemampuan yang dimiliki suatu organisme, populasi, komunitas atau ekosistem untuk menghidupi dirinya sendiri atau meredam sejumlah gangguan maupun tekanan dari luar. Budaya organisasi harus memiliki karakteristik stabilitas, yang mana kegiatan-kegiatan organisasi lebih fokus dalam mempertahankan status quo sebagai lawan dari perkembangan.

4. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Jatilaksono dalam Naima, dkk (2023: 23), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah:

a. Inovatif

Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil resiko.

b. Memperhatikan Detail

Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharap menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.

c. Fokus Pada Hasil Yang Dicapai

Berorientasi pada hasil sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Fokus Pada Kepentingan Seluruh Karyawan.

Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.

e. Proaktif Dengan Pekerjaan

Sejauh mana karyawan bersikap agresif dan kompetitif dibanding santai.

f. Stabilitas

Kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

2.1.3. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono dalam Sutrisno (2020) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sinambela dalam Siregar, dkk (2020:59) kinerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai seseorang atas pekerjaan yang dilakukan baik berupa kualitas maupun kuantitasnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya. Sedangkan Benardin dalam Priatna (2019:66) mendefinisikan kinerja sebagai rekam jejak hasil atas pencapaian dari fungsi pekerjaan atau aktivitas selama satu periode. Kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan karyawan dan motivasi kerja yang baik. Meskipun karyawan memiliki tingkat kemampuan yang sangat baik, tetapi motivasi kerjanya rendah, akan mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dalam Darmadi (2018:220), adalah:

- a. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll.
- b. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- c. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

e. Faktor situasi (contextual/situational factors). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

3. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Wilson Bangun dalam Siregar, dkk (2020: 63) indikator kinerja karyawan, berupa:

a. Kualitas Pekerjaan

Dapat memenuhi standar dan persyaratan baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan atau bahkan lebih dari standar yang ditetapkan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan. Dapat diketahui dari jumlah banyaknya unit pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh setiap karyawan.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan yang diberikan dituntut dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pekerjaan yang terlambat penyelesaiannya dapat menghambat pekerjaan lainnya, sehingga akan berdampak terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan perlu dinilai.

d. Kehadiran

Pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu menuntut kehadiran karyawan untuk menyelesaikannya sesuai waktu yang sudah ditentukan. Kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan dapat dijadikan sebagai suatu penilaian terhadap karyawan di perusahaan.

e. Kemampuan Kerjasama

Kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena ada sebagian pekerjaan yang memerlukan partner kerja dan tidak mampu dikerjakan oleh seorang karyawan saja, sehingga dibutuhkan kerjasama yang baik antar karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Kamariah & Herlan (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 43,3% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 56,7% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.

Rosita, dkk (2021) melakukan penelitian tentang Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mulia Logam. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan menggunakan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 65,9% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 34,1% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Mulia Logam.

Gilang, dkk (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu Bandung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden dengan menggunakan sampel

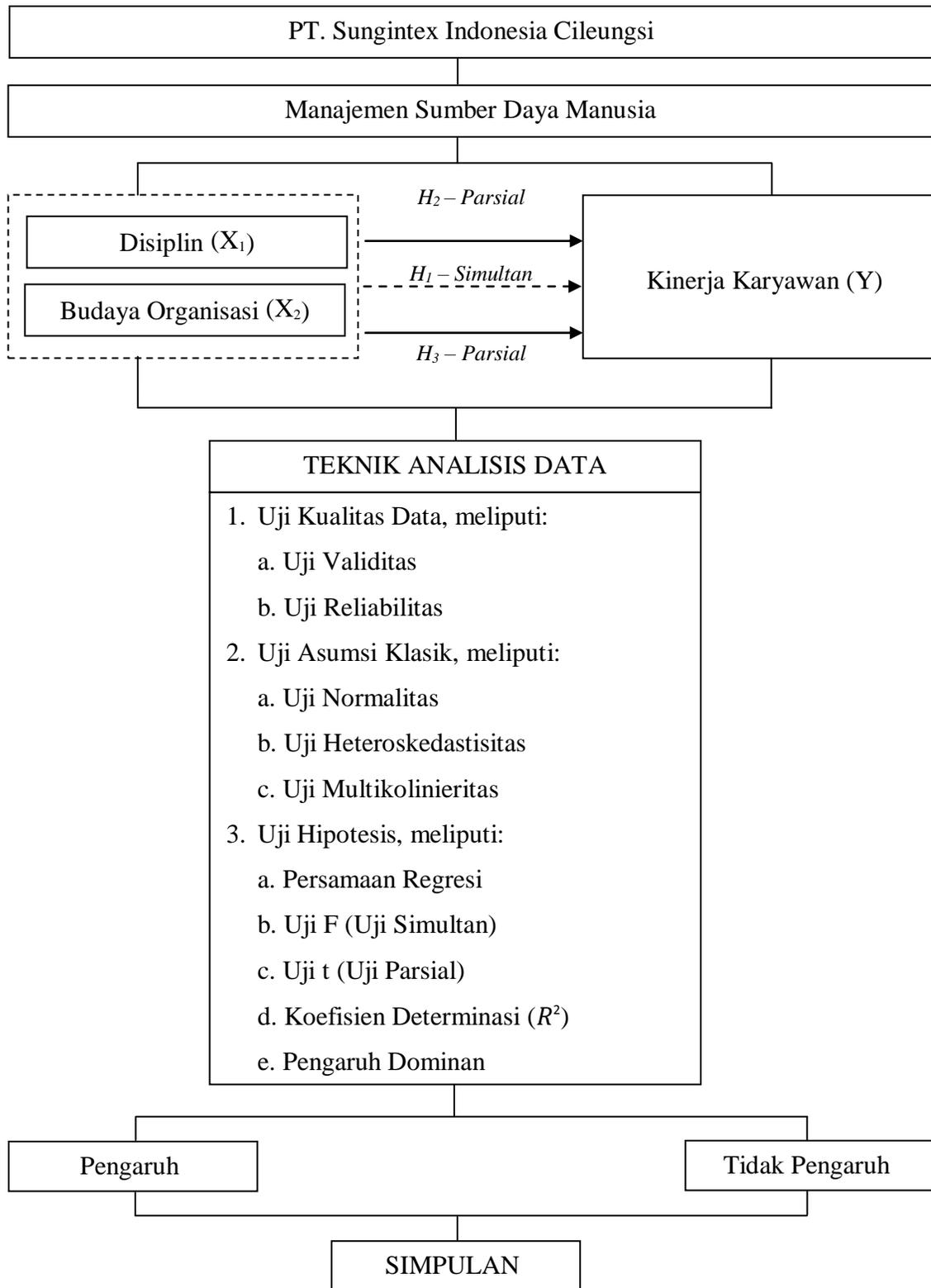
jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 53,9% faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 46,1% di jelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti oleh penelitian ini. Hasil uji f menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Kariasih Munggu Bandung.

2.1. Tabel Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Kamariah, dkk (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang	Budaya Organisasi Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	1. Uji regresi 43,3 2. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Uji t, efektivitas, absensi <i>finger print</i> , Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Rosita, dkk (2021)	Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cahaya Mulia Logam	Disiplin Budaya Organisasi Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	4. Uji regresi 65,9 5. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Uji t, efektivitas, absensi <i>finger print</i> , Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Gilang, dkk (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Kariasih Munggu Bandung.	Disiplin Budaya Organisasi Kerja Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	6. Uji regresi 53,9 7. Uji F, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Uji t, efektivitas, absensi <i>finger print</i> , Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal Terkait (2023)

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan disiplin dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan disiplin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sungintex Indonesia Cileungsi.