

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu.

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “ Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meindo Elang Indah Bojonegoro Pada Pekerja Lapangan (*Helper*) ” yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No .	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agustin, Hadi, and Widiartanto (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang	Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Explanatory Research	Dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2	V. Indahsari, J. Surjanti (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada	Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja

		Karyawan Divisi SDM dan Umum dan Divisi Operasional Di PT. PJB UP gresik			terhadap kinerja karyawan
3	T. Taher, Amran (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo	Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif	Dari hasil penelitian tersebut disimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Sari Purnama (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. PLN (Persero) Area pekanbaru Rayon Kota Timur	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode penelitian Kuantitatif	Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	C. Hanny, I. Gede (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multikarya Saranaperkasa Jakarta	Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal	Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

6	A.Pamungkas (2020)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES SURABAYA WILAYAH KEBALEN	Budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif kausal	Menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
---	--------------------	---	--	---	--

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu.

1. Dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti, terdapat persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan pada PT. Meindo Elang Indah. Dalam penelitian yang dilakukan Estetika Arumsari Agustin, Sudharto P. Hadi dan Widiartanto (2014) terdapat persamaan, yaitu persamaan semua variabel karena peneliti melakukan replikasi terhadap peneliti sebelumnya yang meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Penelitian yang dilakukan Velly Nur Indahsari dan Jun Surjanti (2017) terdapat persamaan, persamaannya terdapat pada variabel independen dan variabel dependen, meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
3. Penelitian yang dilakukan Amran, Tarmizi Taher (2021) terdapat perbedaan variable independen (X1) Disiplin kerja dan variable (X2) budaya organisasi, sedangkan peneliti menggunakan variable budaya organisasi (X1), dan disiplin kerja (X2). Tetapi variable dependennya sama menggunakan variable kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan (Sari Purnama 2017) terdapat persamaan, yaitu persamaan semua variabel karena peneliti melakukan replikasi terhadap peneliti sebelumnya yang meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
5. Penelitian yang dilakukan Chyntia Hanny, I Gede Adiputra (2020) terdapat persamaan, persamaannya terdapat pada variabel independen dan variabel dependen, meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
6. Penelitian yang dilakukan Ayoga Aji Pamungkas (2020) terdapat persamaan, persamaannya terdapat pada variabel independen dan variabel dependen, meliputi budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kinerja**

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Ma'ruf, 2014). Menurut pendapat (Mangkunegara 2011) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal,

dalam arti kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu visi dan misi organisasi. Dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2.2.1.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

##### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

##### 2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### 3. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

##### 4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

#### 5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

#### 2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun 2012) Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

##### 1. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

##### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus

disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan. Apabila karyawan mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya.

#### 2.2.2 Budaya organisasi

##### 2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Fahmi, 2013), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan. Menurut Sutrisno (2013), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti

oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi

Dari semua pengetahuan budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan atau sebuah perilaku atau sebuah simbol atau sebuah sistem organisasi yang sudah ada sebelumnya atau yang dibuat saat organisasi berdiri sampai selamanya untuk kepentingan yang baik atau menandai sebuah organisasi satu dengan yang lainnya.

#### 2.2.2.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Noor 2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian terhadap detail

sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. Orientasi orang.

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

4. Orientasi hasil.

Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.



#### 6. Keagresifan.

Berkaitan dengan agresivitas karyawan.

#### 7. Kemantapan.

Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

#### 2.2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Edison, 2016) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

##### 1) Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

##### 2) Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias.

##### 3) Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

##### 4) Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5) Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Sedangkan indikator budaya organisasi menurut PT. Meindo Elang Indah, meliputi :

1) .Accountability

Setiap jajaran di perusahaan harus bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan baik dari segi keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L), mutu, waktu dan biaya.

2) Compliance

Setiap jajaran di perusahaan selalu bekerja secara konsisten dengan mematuhi setiap prosedur, peraturan dan regulasi serta menjunjung tinggi nilai kejujuran di setiap pekerjaan

3) Trustworthy

Setiap jajaran di perusahaan memiliki perilaku yang dapat dipercaya serta memiliki kecepatan, ketepatan dan tanggap dalam merespon janji/komitmen untuk menjamin kepercayaan klien

4) Innovative

Seluruh jajaran di perusahaan bertekad memajukan perusahaan melalui inovasi tiada henti demi tumbuh dan berkembangnya perusahaan

#### 5) Optimal

Setiap jajaran di perusahaan senantiasa bekerja sungguh sungguh dengan menggali seluruh potensi dirinya untuk mendapatkan hasil paling baik/bagus untuk tujuan peningkatan kinerja organisasi dan perusahaan

#### 6) Neat

Setiap jajaran di perusahaan harus bertindak secara cermat dan melaksanakan prinsip kehati hatian dalam setiap pekerjaan untuk keberlanjutan perusahaan

### 2.2.3 Disiplin Kerja

#### 2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut (Fahmi 2017), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Menurut (Hasibuan 2016), kedisiplinan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pendapat diatas peneliti dapat disimpulkan arti disiplin adalah sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya.

#### 2.2.3.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno 2011) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut ini:

##### 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

### 2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela 2016) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan terhadap karyawan maupun atasan.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### 2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan (Fahmi, 2016). Dan apabila budaya organisasi sudah melekat erat kepada setiap karyawan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang terus meningkat. Hal ini dibuktikan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A. Pamungkas (2020) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

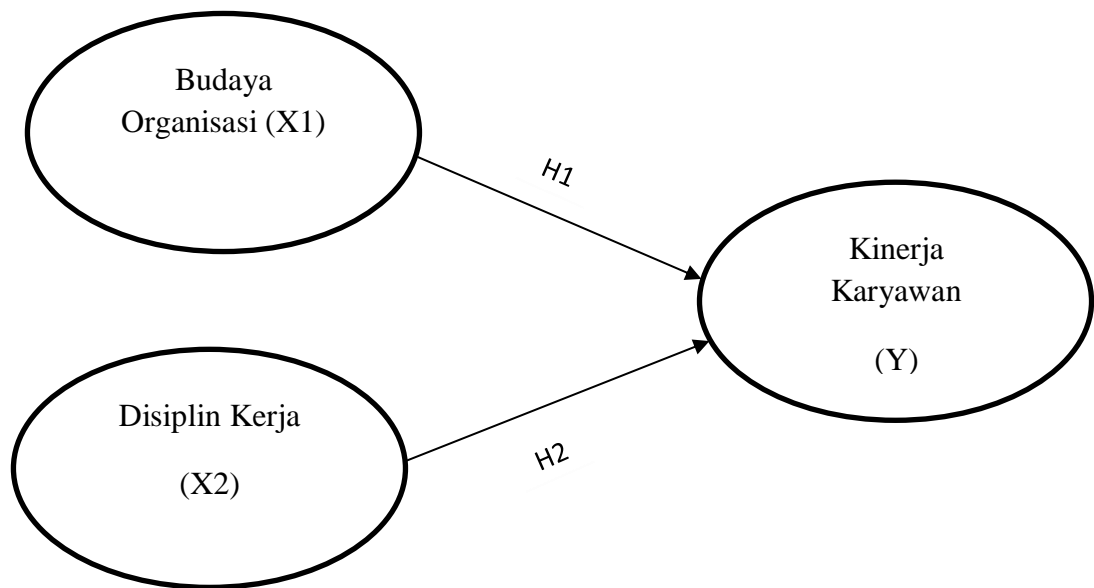
### 2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2012: 239) Berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan faktor sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian maka semakin baik disiplin seseorang maka akan baik pula kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh A. Pamungkas (2020) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Keterkaitan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan Fahmi (2016) Tidak hanya budaya organisasi, disiplin kerja juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2016), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.. Jika disiplin karyawan rendah, maka menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2.1 :Kerangka Konseptual**

## 2.5 Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Meindo Elang Indah.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meindo Elang Indah