

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kedisiplinan dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan .

Penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rizka Afista (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Waroeng Steak And Shake di Yogyakarta)	Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), secara parsial.
2	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Susandi Prihayanto (2012)	Analisis budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta	Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif
4	Indah Sri Kumala Dewi,(2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau	Budaya Organisasi (X1) Pengawasan (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Adanya hubungan yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen karyawan, sedangkan pengawasan tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen karyawan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang untuk tugas yang telah diberikan kepada seorang karyawan, karena jika seluruh karyawan dan manajer memiliki kedisiplinan yang tinggi maka kinerja karyawan juga sangat tinggi. Disiplin kerja adalah fungsi operasional manajemen karyawan yang terpenting karena tanpa

disiplin yang baik dari karyawan, maka akan sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Upaya memberikan disiplin kerja pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan, Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, yaitu melalui pemberian motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2013:239) "Disiplin merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan". Sedangkan, menurut Sastrohadiwiryo (2013:291) " Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas mengenai pengertian Disiplin Kerja, peneliti menyimpulkan bahwa pengertian Disiplin Kerja yaitu sikap kesadaran, kemauan, dan sikap taat seorang karyawan yang harus dijalankan atas aturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Ma'arif dan Linda Kartika (2012), tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan
- b. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif
- c. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat 3 pendekatan Disiplin Kerja, yaitu :

- a. Pendekatan dengan Disiplin Modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Pendekatan ini berguna untuk hukuman secara fisik
 - 2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
 - 3) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin
- b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - 1) Disiplin adalah hukuman pelanggaran, pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat pelanggarannya

- 2) Disiplin dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dan tidak pernah ada tinjauan kembali bila telah diputuskan
 - 3) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- c. Pendekatan Disiplin Betujuan, yaitu berasumsi :
- 1) Disiplin kerja harus diterima dan dipahami oleh semua karyawan
 - 2) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan yang lebih baik
 - 3) Disiplin bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2009) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila measa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan antara disiplin yang sudah ditetapkan

- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Seorang karyawan apabila melakukan sebuah pelanggaran, maka perlu keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan
- f. Ada tidaknya perhatian dari karyawan
Karyawan tentunya mempunyai perbedaan satu sama lain, seorang karyawan tidak akan pas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator Disiplin kerja pada suatu perusahaan, diantaranya adalah:

a. Frekuensi Kehadiran

Merupakan nilai yang menyatakan jumlah kehadiran suatu kelompok didalam suatu tempat.

b. Tingkat Kewaspadaan

Adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.

e. Etika Kerja

Adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

6. Bentuk - bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin retributif, yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah

- b. Disiplin korektif, yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c. Perspektif hak-hak individu, yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu
- d. Perspektif utilitarian, yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu

2.2.2 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang secara intensif dan juga merupakan hal yang penting dalam membentuk karakter maupun cara seseorang untuk mengambil sikap baik di dalam sebuah organisasi maupun di dalam masyarakat.

Menurut Kusdi (2011:81) kultur atau budaya merupakan pola-pola perilaku, sikap, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi yang dimiliki oleh para anggota sebuah organisasi disosialisasikan kepada para anggota baru, dan sedikit-banyak bersifat stabil terhadap waktu. Sedangkan Nasyaroeka (2011) mendefinisikan organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Maka setiap organisasi, apapun bentuknya pasti memiliki budaya dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dimana budaya yang dikembangkan dan ditanamkan oleh setiap organisasi pasti berbeda sesuai dengan fungsi dan tujuannya masing-masing untuk diciptakan,

dijalankan dan dikembangkan. Maka dengan demikian antara budaya dan organisasi dapat menjadi satu kesatuan yang utuh.

Chandra (2013) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pengertian lain menurut Wibowo (2011:19) budaya organisasi adalah keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai yang menjadi pegangan semua sumber daya manusia pada suatu organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

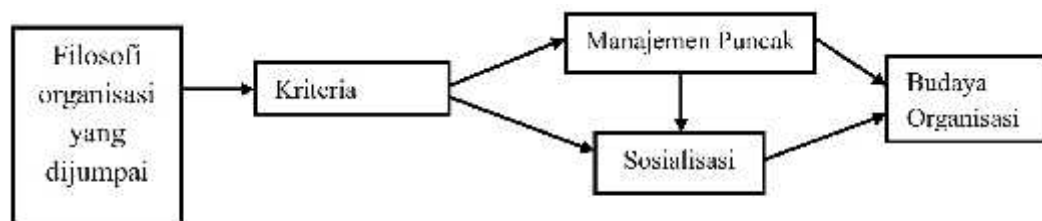
Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar mengenai norma, nilai, sikap, serta keyakinan yang dianut oleh para anggota didalam sebuah organisasi untuk dapat beradaptasi secara internal maupun eksternal. Disamping itu eksistensi budaya organisasi perlu dipertahankan dalam usaha memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2. Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sebuah pemahaman tentang tata cara seseorang bersikap, dimana proses terbentuknya kebiasaan seseorang dalam mengaplikasikan budaya dalam organisasi membutuhkan waktu yang tidak singkat dan perlu waktu yang cukup panjang untuk diadaptasikan. Hal ini sesuai dengan pendapat Ndraha (2009:137), dimana terbentuknya budaya tidak dalam waktu singkat

dan tidak bisa dikarbid (dipaksa). Pembentukan budaya memerlukan waktu bertahun-tahun bahkan puluhan dan ratusan tahun. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri dan dikontrol oleh para *heroes*, yaitu mereka yang rela mengkorbankan dirinya tanpa pamrih dalam menggerakkan nilai-nilai yang dipandang ideal.

Robbins (2009:734) mengungkapkan bagaimana budaya organisasi terbentuk secara sistematis yang dapat digambarkan pada kerangka di bawah ini:



Sumber : Robbins (2009)

Gambar 2.1
Bagaimana Budaya Terbentuk

Lebih lanjut Robbins (2009:734) menjelaskan mengenai terbentuknya budaya dalam organisasi dengan mengungkapkan bagaimana budaya organisasi dibangun dan dipertahankan. Budaya asli diturunkan dari filsafat pendirinya. Selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan manajemen puncak dewasa ini menentukan iklim umum perilaku yang dapat diterima dan yang tidak. Cara mensosialisasikan karyawan akan tergantung pada tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi dan juga pada kelebihan-sukaan

manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi. Hasil akhir akan memunculkan budaya organisasi yang diinginkan.

Menurut Harefa (2009:97) budaya organisasi tidak bisa diubah secara mendadak atau tiba-tiba, sebab bagaimanapun budaya terbentuk melalui proses pembelajaran yang bersifat gradual lewat interaksi antar manusia dalam organisasi terkait. Chatab (2009:247) mengemukakan budaya terbentuk karena adanya unsur pendiri, orang berpengaruh dominan atau kharismatik (seleksi atau pilihan orang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dominan), kepemimpinan, dan keteladanan, serta sosialisasi.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pembentukan budaya pada dasarnya tidak dapat dilakukan secara singkat atau dengan kata lain pembentukan budaya memerlukan waktu yang cukup panjang agar budaya yang ingin ditanamkan atau dikembangkan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat serta dapat dipahami. Sehingga tujuan dari dibentuknya budaya di dalam sebuah organisasi dapat terealisasikan dengan sukses atau efisien.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki berbagai macam fungsi di dalam sebuah organisasi dalam mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kreitner dan Kinicki (Ariwibowo, 2010) adapun fungsi budaya organisasi antara lain: memberikan identitas organisasi pada karyawannya, memudahkan komitmen kolektif, mempromosikan stabilitas system social, dan membentuk perilaku dengan membantu

manajer merasakan keberadaannya. Sedangkan menurut Hendriawan (2014), fungsi budaya organisasi sebagai pembatas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lain dan membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.

Selain itu juga Sutirno (2011:11) mengungkapkan fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan dan juga dapat berfungsi sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Sedangkan Hakim (2011) mengemukakan budaya organisasi memiliki fungsi menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lain, menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, mempermudah penerusan komitmen sehingga mencapai batasan yang lebih luas, membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan karyawan, serta pembentuk peningkat kinerja karyawan.

4. Dimensi & Indikator Budaya Organisasi

Denison dan Mishra (1995) dalam Nurul (2015) mengemukakan empat dimensi pengukuran budaya organisasi, yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *sense of mission*. Variabel-variabel budaya organisasi ini merupakan perwujudan dalam bentuk praktek manajemen yang dapat dimasukkan ke dalam klasifikasi tingkat

pertama dari budaya organisasi. Variabel-variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

a. Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan merupakan dimensi budaya organisasi yang menunjukkan tingkat partisipasi karyawan (anggota organisasi) dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan memiliki dua indikator, yaitu :

- 1) Ikut berpartisipasi
- 2) Inisiatif individual

b. Konsistensi (*Consistency*)

Konsistensi merupakan istilah yang menerangkan adanya suatu sikap kesesuaian antara cara bertindak dengan apa yang telah digariskan organisasi oleh aturan yang telah ditetapkan. Konsistensi juga menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai organisasi. Konsistensi memiliki dua indikator, yaitu:

- 1) Rasa memiliki pada perusahaan
- 2) Munculnya komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan

c. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas adalah kemampuan organisasi dalam merespon dan menyesuaikan diri dari segala perubahan dan tekanan yang datang secara eksternal (luar organisasi) maupun secara internal (dalam organisasi). Adaptabilitas memiliki dua indikator, yaitu :

- 1) Penyesuaian diri dengan perusahaan

2) Kenyamanan bekerja

d. Misi (*Mission*)

Misi merupakan dimensi inti yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang dapat membuat para anggota organisasi yakin dan teguh terhadap segala sesuatu yang dianggap penting. Organisasi yang sukses memiliki tujuan dan arah yang jelas, yang dapat mendefinisikan segala tujuan organisasi dan juga dapat mengungkapkan misi tentang bagaimana organisasi akan terlihat di masa depan. Misi memiliki dua indikator, yaitu :

- 1) Penyampaian tujuan perusahaan kepada karyawan
- 2) Mensosialisasikan visi dan misi

5. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya merupakan sebuah kebiasaan dan organisasi merupakan tempat individu melakukan kegiatan. Budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang dilakukan di dalam sebuah organisasi. Seorang pegawai atau karyawan melakukan sebuah tata cara atau aturan di sebuah perusahaan pasti memiliki faktor yang mempengaruhi seorang melakukan tata cara atau aturan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Suyono, 2011 yaitu kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi. Heriyanti (2009) membagi dalam tiga faktor mendasar yaitu faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur; faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan; faktor emosional ditentukan oleh pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola perilaku.

Adapun menurut Suherman (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya adalah kesadaran anggota organisasi untuk bersama-sama merealisasikan visi dan misi organisasi, pimpinan yang senantiasa memberikan pengarahan pekerjaan anggota organisasi di bawah bimbingannya, disertai pengawasan yang baik, menciptakan kerjasama yang harmonis dan komunikasi yang lancar serta memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi akan berpengaruh terhadap pembuatan program kerja yang baik, pelaksanaan terhadap tugas pokok, pengelolaan administrasi yang rapi maka akan tercipta suasana yang kondusif dan mempermudah pengevaluasian setiap program kerja dan membuat laporan pekerjaan.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai faktor yang mempengaruhi budaya organisasi diatas adalah pemimpin dalam mengarahkan serta memotivasi karyawan, kesadaran anggota atau karyawan, komunikasi antar para karyawan, dan cara karyawan bersikap di dalam organisasi.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (1996) Mengartikan kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability), motivasi (motivation) dan keinginan (obsetion) atau $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$. Jika ada yang tidak memadai kinerja akan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menjelaskan

dan menilai kinerja seorang pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

Menurut Simamora (1995), Kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non – fisik/non material. Sehingga Simamora berpendapat apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi.

Lebih lanjut Simamora (2006) menyampaikan bahwa kinerja (performance) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (effort) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Dari beberapa pengertian diatas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan

kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada permasalahan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja.

Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- b. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- c. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu karya nyata yang diciptakan oleh seorang karyawan, kadang kala proses penyelesaian suatu pekerjaan atau permasalahan dilakukan dengan berbeda oleh setiap karyawan. Kinerja juga merupakan sebuah gambaran tentang sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018:189-193), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan skill yang dimiliki seseorang melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

c. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

d. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

e. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

f. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat berkerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

g. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi kurang baik.

h. Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

i. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator kinerja karyawan

Adapun Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dan suatu aktifitas.
- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah aktifitas yang telah dislesaikan.
- c. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang disepakati, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian yaitu tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan tugasnya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin yaitu kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan tata tertib dan norma yang telah ditentukan oleh perusahaan, Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang tercapainya tujuan perusahaan. Sikap kesediaan dan kerelaan yang dimaksud adalah sikap kesediaan karyawan dalam mematuhi aturan dari perusahaan. Sikap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan mencerminkan kedisiplinan seorang karyawan.

Sikap tanggung jawab yang dimaksud adalah tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mentaati peraturan dalam hal ini adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan semua aturan yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan. Dan norma dalam hal ini adalah nilai – nilai yang berlaku di perusahaan. Jika karyawan dapat menjalankan disiplin dengan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat pula. Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan membuat perusahaan mampu bersaing. Semakin disiplin karyawan, maka semakin

tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elva Yuniar (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Moelyono Djokosantoso, adanya keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang dapat dijelaskan melalui model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka semakin baik kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut suatu kepribadian dalam organisasi. (Prabu, 2005)

Menurut A. Dale Timple mengutip bukunya Robert L. Mathis dan John H. Jackson bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dapat dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. (Prabu, 2005)

Budaya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Semakin kuat budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan, sebaliknya jika budaya dalam organisasi buruk maka kinerja pegawai juga akan buruk. Budaya organisasi yang kuat akan

membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya sebuah instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini bagi pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal.

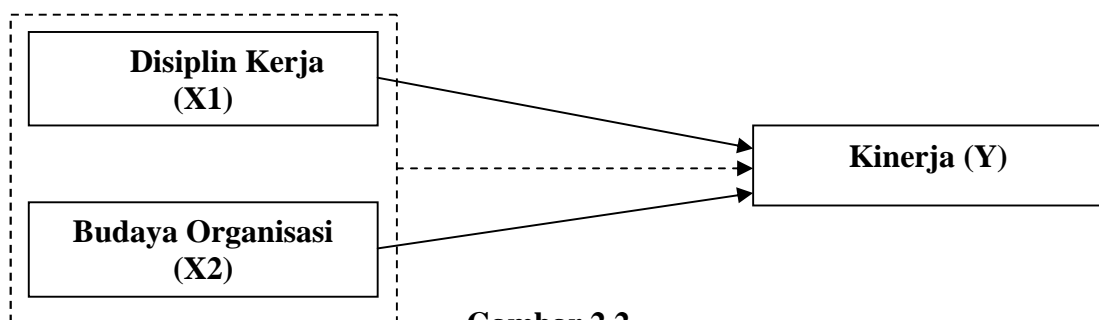
2.4 Kerangka Konseptual

Dunia kerja sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal

Oleh karena itu, agar para karyawan memiliki kinerja yang tinggi adalah menjalankan pekerjaan dengan disiplin dan menerapkan budaya organisasi. Dengan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh kerja karyawan menjadi semakin baik. dengan adanya disiplin kerja menjadi sarana yang dapat meningkatkan kualitas, kuantitas, kemandirian, adaptasi terhadap suatu bidang pekerjaan yang baru untuk menunjang karier seorang karyawan dimasa yang akan datang. Kedepannya diharapkan karyawan dapat mengerti apa yang seharusnya dilakukan , mengapa harus ditaati, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin yang baik dan maksimal dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam proses mencapai tujuan.

Sedangkan dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi/perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya sebuah instansi yang berpengaruh terhadap semakin baiknya kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> = Secara Parsial

- - - - -> = Secara Simultan/ Bersama – sama

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:168) “ Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada penelitian, dimana rumusan masalah yang ada pada penelitian sudah atau telah dinyatakan dalam suatu bentuk pertanyaan”. Hipotesis ini hanya dikatakan sebagai dugaan atau jawaban sementara karena hanya didasarkan pada teori saja.

Berdasarkan dari perumusan masalah dan landasan teori yang sudah dijelaskan diatas, hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Friends Cafe dan Group.
- H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Friends Cafe dan Group.