

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin

Menurut Simamora (2011) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau *prosedur*. Mengenai perilaku karyawan yang tidak tepat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi. Disiplin merupakan kontrol diri dan tingka laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya di dalam organisasi. Hasibuan (2012) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.1 Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Evanita (2013), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut:

- a. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap aturanaturan yang berlaku bagi sebuah organisasi.
- b. Dapat menunjukkan kesetiaan dan ketaatannya terhadap norma-norma yang berlaku bagi sebuah organisasi tersebut.
- c. Dapat menunjukkan kesetiaan dan kekuatannya dalam melaksanakan instruksi-instruksi yang dibuat oleh pimpinan.

2.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kehadiran

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

2. Ketaatan pada peraturan kerja

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

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanhkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Luthans (2011), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain:

1. Self dicipline

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 dicipline

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabakan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

2.1.4 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Disiplin Kerja

Tu'u (2011) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

1) Penataan kehidupan bersama

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

2) Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

4) Fungsi pemaksaan

Disiplin sebagai sarana pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting. Pada awalnya disiplin itu penting karena suatu pemaksaan namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif, bermakna dan memandang jauh kedepan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan mentaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan memengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

5) Fungsi hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

6) Fungsi menciptakan

Disiplin kerja berfungsi sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Jadi disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan kerja organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat kerja, saat melakukan aktivitas kerja dan saat pulang kerja sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dengan terbentuknya suatu aturan bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

2.2 Budaya Organisasi

Robbins (2011) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2007), budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik penting diantaranya adalah:

1. Inovasi dan berani mengambil resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko dalam bekerja.

2. Perhatian pada rincian

Seberapa teliti dan cermat para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Orientasi hasil

Hasil pekerjaan karyawan mampu memenuhi target dari perusahaan atau belum.

4. Orientasi manusia

Tingkat kesadaran karyawan dalam mengembangkan dirinya guna memaksimalkan pekerjaannya.

5. Orientasi tim

Sejauh mana karyawan mampu membina hubungan baik antara atasan dan mitra kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

6. Agresivitas dan stabilitas

Seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

2.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2008), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 (enam) yaitu:

1. Inovatif

Memperhitungkan risiko, norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat membuat resiko kerugian bagi kelompok dan organisasi secara keseluruhan. Perilaku karyawan yang demikian dibentuk apabila berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadi kerugian secara konsisten. Kerugian ini lebih pada waktu, dari rasa sensitifnya karyawan dapat mengantisipasi risiko yang mengakibatkan kerugian lain, seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.

2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sikap yang demikian akan menggambarkan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan staf. Melalui supervisi dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan/hasil.

4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan ke kompakannya tim kerja (*team work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaannya dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing. Dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesama agar dapat tercapai target tim dan organisasi.

5. Agresif dalam bekerja

Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain: kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Performa yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Performa yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima. Kesehatan yang prima akan membentuk stamina yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta dengan endurance yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan performa karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat dipertahankan

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan

anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.\
5. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.2.4 Faktor-faktor yang Dipengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), fungsi budaya organisasi antara lain:

1. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya, sebagai perusahaan yang inovatif yang memburu pengembangan produk baru.
2. Memudahkan komitmen kolektif, sebuah perusahaan dimana karyawannya bangga menjadi bagian darinya atau cenderung tetap bekerja dalam waktu lama.
3. Mempromosikan stabilitas system sosial, mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, konflik dan perubahan diatur dengan efektif.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, dimana membantu karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara

merasakan, dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Dalam setiap organisasi, selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya dengan kata lain semakin baik budaya suatu organisasi, maka semakin baik kinerja karyawan.

2.3 Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2012) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Simanjutak (2011), "Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu".

Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu". Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin. Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (As'ad 2011) yaitu:

a. Subjective Procedure

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu:

- 1) Tipe *Liniency*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 2) Tipe *Strictness*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
- 3) Tipe *Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 4) Halo *Effect Error*, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
- 5) Personal Bias, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negative.

b. Direct Measures

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya. Ada dua (2) tipe evaluasi ini, yaitu:

- 1) Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
- 2) Berhubungan dengan *personal information* (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhankeluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

c. Proficiency Testing

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

2.3.1 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya *volume* kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan *volume* kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Efektifitas dan Efisiensi

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja) Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setiap saat terjadi hal-hal yang tak diinginkan, dengan sikap dan mental yang positif, masih dapat menanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif. Begitu pula sebaliknya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting dalam pembentukan karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

4. Manajemen kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Tingkat penghasilan

Berbeda jabatan berarti berbeda pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat tingkat pendapatan berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Gaji dan kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor penting dalam kinerja. Seseorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

7. Jaminan sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan karyawannya selama bekerja.

8. Iklim kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

9. Sarana dan prasarana

Seberapa besar perhatian perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

10. Teknologi

Teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja karyawan karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

11. Kesempatan berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

Menurut Rahmatullah (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1) Faktor Individual

Faktor individual itu terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja dan disiplin kerja \

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran

3) Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, struktur, diklat, dan *job design*.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

| Nama | Variabel | Hasil | Persamaan/ Perbedaan |
|-----------------------------|--|---|--|
| Raharjo dan Prawatya (2016) | 1. Disiplin Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja Karyawan di PT Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi | Disiplin kerja dan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya naik turunnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor disiplin dan budaya. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disiplin kerja ✓ Budaya Organisasi ✓ Kinerja Karyawan • objek |
| Saputra (2016) | 1. Disiplin Kerja 2. Kompetensi kerja 3. Kinerja Karyawan di CV Mangrove <i>International</i> Yogyakarta | Disiplin kerja dan Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Disiplin Kerja • Kompetensi kerja ✓ Kinerja Karyawan • objek |
| Herdianny (2015) | 1. Budaya organisasi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja Karyawan di PT Iskandar Indah <i>Printing Textile</i> Surakarta | Budaya organisasi, Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Budaya organisasi • Motivasi • Kepuasan kerja ✓ Kinerja Karyawan • objek |

Keterangan

- ✓ Terdapat persamaan
- Terdapat perbedaan

2.5 Kerangka Pikir

2.5.1 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Kinerja dipengaruhi dengan berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerja sama diantara para karyawan. Maka secara tidak langsung disiplin sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kesadaran disiplin yang tinggi, sangat mungkin karyawan dan

organisasi menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan harapan yang direncanakan di awal. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh beberapa ahli yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2012) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi yang diantaranya adalah pemanfaatan waktu dan tingkat kehadiran. Kedua hal tersebut merupakan karakteristik dari disiplin kerja.

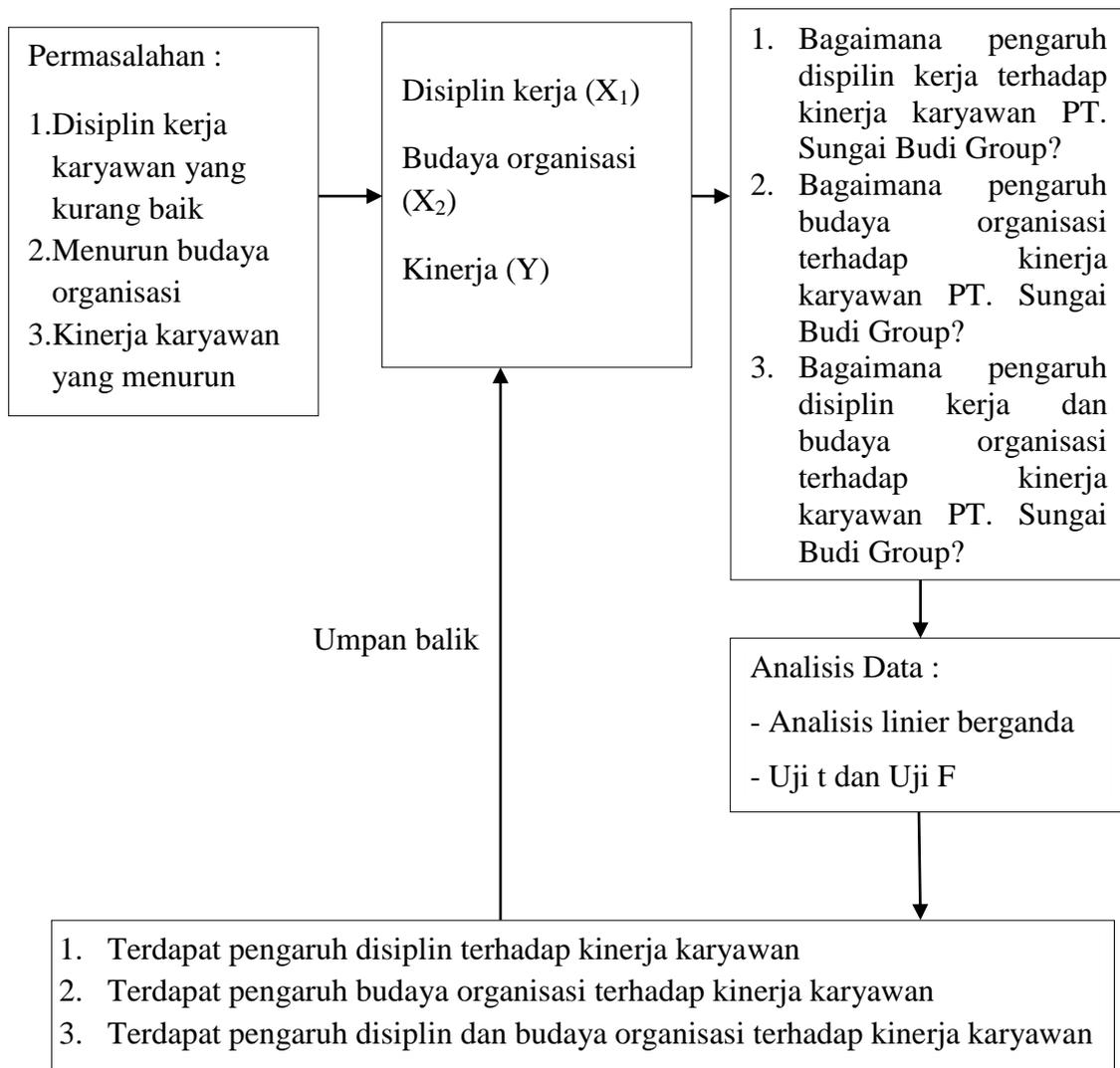
2.5.2 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Herdiany (2015) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya budaya organisasi juga menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan teori Robbins (2006) salah satu indikator budaya organisasi adalah orientasi hasil. Yaitu sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil bukannya

pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil yang dimaksud adalah kinerja karyawan yang terus meningkat setiap periode atau tahun.

2.5.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja

Disiplin kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja. Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa perusahaan untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada disiplin kerja dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak maksimal. Berdasarkan teori yang ada dalam penelitian ini, maka dapat disusun suatu kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Teori

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah diduga:

- H1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
- H2. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.
- H3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sungai Budi Group Bandar Lampung.