

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi persaingan dunia bisnis saat ini semakin ketat. Dikarenakan banyak berbagai perusahaan baru bermunculan baik di bidang produksi maupun di bidang jasa. Setiap perusahaan berlomba-lomba menawarkan produk maupun jasanya dengan keistimewaan dan keunggulan masing-masing produk tertentu. Perusahaan ialah usaha besar yang dikelola maupun yang dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa karyawan) yang memiliki modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan dalam mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu juga oleh karyawannya. Maka, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, dan sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari sumber daya tersebut, sumber daya yang penting adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset potensial perusahaan dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang optimal (Rochani, 2019). Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah ditetapkan sebagai bidang manajemen yang secara khusus membahas hubungan dan peran dalam organisasi bisnis (Marbawi Adamy, 2016). Manusia merupakan komponen perusahaan sebagai penentu dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Maka dengan demikian, SDM harus terus dikelola dengan baik sehingga dapat diharapkan mencapai tujuan perusahaan, mengingat sangat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka dari itu setiap perusahaan diharapkan akan terus meningkatkan kinerja karyawannya sehingga menghasilkan suatu hasil output yang optimal. Sumber daya manusia sering dianggap sebagai sumber daya yang paling penting karena merupakan penentu operasi bisnis, kekuatan pendorong dari tingkat perencanaan ke tingkat evaluasi, dan ketersediaan sumber daya perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang merupakan aset berharga bagi perusahaan harus dikelola

semaksimal mungkin agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Ketika terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia, masalah yang muncul adalah penurunan kinerja karyawan yang buruk.

PT. Pakubumi Semesta adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor Spesialis Pondasi yang didirikan di Jakarta pada tanggal 2 Februari 1973. Pendirian PT. PAKUBUMI SEMESTA berawal semenjak cita-cita dan idealisme dari Ir. Hendarto Prayogo, Ir. Hardja Setiawan Lukita, Ir. Suriadi Hardja, dan Ir. Bruriadi Kusuma, empat sekawan sarjana teknik sipil lulusan awal tahun 1960an dari Institut Teknologi Bandung yang melihat adanya peluang usaha sejalan dengan maju pesatnya perekonomian Indonesia pada awal tahun 1970an, maka pada tanggal 02 Februari 1973 di Jakarta berdirinya PT. PAKUBUMI SEMESTA, sebuah Kontraktor Spesialis Pondasi Dalam yang dapat tetap hadir menawarkan jasanya pada industri kontruksi di Indonesia hingga saat ini. Dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas maupun kuantitas yang baik.

Seluruh karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja, kinerja selalu dapat mengharapkin kinerja yang baik dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja adalah gambaran pencapaian suatu kegiatan atau implementasi kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi. Hal ini meliputi volume produksi, kualitas produksi, waktu produksi, kehadiran dan sikap komperatif (Marbawi Adamy, 2016). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, secara legal, illegal, dan moral untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Sinambela, 2016). Dapat dikatakan secara sederhana bahwa pengertian kinerja yaitu suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Wahyuni, 2018). Untuk mendapatkan hasil itu sendiri, maka harus didukung dengan penetapan tujuan. Tujuan dari penetapan tujuan kinerja adalah untuk menetapkan tujuan yang dapat digunakan tidak hanya sebagai pedoman untuk mencapai tujuan, tetapi juga sebagai tolak ukur untuk evaluasi. Kinerja untuk mengola status pasca kerja pada akhir periode dan selama masa kerja. Berdasarkan yang penulis

peroleh dari hasil wawancara dan observasi, Kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung masih ditemukan beberapa gejala, seperti efektif dan efisien karyawan yang kurang maksimal dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sehingga diperlukan pengukuran derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, kualitas kesesuaian pada kualitas produk atau jasa yang dihasilkan belum maksimal dalam mencapai kebutuhan dan harapan konsumen sehingga diperlukan pengukuran derajat kesesuaian pada kualitas yang dihasilkan untuk dapat mengoptimalkan kebutuhan dan harapan konsumen, serta ketepatan waktu dan produktivitas karyawan kurang maksimal dalam mengukur tingkat efektivitas pada suatu organisasi sehingga diperlukan pengukuran pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan secara benar, tepat waktu, dan pengukuran tingkat efektivitas yang optimal pada produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Budaya kerja yang baik berkaitan dengan berhasil tidaknya tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi, sehingga setiap organisasi selalu mengharapkan budaya kerja. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota suatu organisasi, yang menentukan kinerja anggotanya (Rozzaid, 2018). Budaya organisasi adalah persepsi umum dari anggota suatu organisasi dan sistem makna bersama diantara anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Selain itu, budaya organisasi telah ditemukan sebagai filosofi, ideologi, penerimaan, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan membatasi masyarakat (Marbawi Adamy, 2016).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya berkaitan dengan asumsi dasar, nilai, pedoman, sikap, dan keyakinan yang memberikan arah dan petunjuk untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan. Budaya organisasi yang baik, seperti pembagian wewenang, motivasi dan disiplin yang jelas, memungkinkan organisasi dengan mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan mencapai tujuannya dengan mengandalkan kekuatan yang ada dalam organisasi. Dalam budaya organisasi yang baik, hal ini biasanya dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Berdasarkan yang penulis peroleh dari hasil wawancara, Budaya Organisasi pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung yang telah terbentuk pada staf kantor pada saat proses pelaksanaan, namun masih ada staf yang tidak memperhatikan budaya

organisasi di lingkungan kantor, seperti inovasi karyawan dalam memperhitungkan resiko yang kurang maksimal dalam memberikan perhatian terhadap permasalahan di lingkungan kantor sehingga diperlukan ketelitian dan kecermatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, kurang meningkatkan kemampuan agresif dalam bekerja yang dapat mempengaruhi performa karyawan yang dihasilkan dalam melakukan tugasnya. Artinya, kurangnya upaya karyawan untuk memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya, dan masih terdapat karyawan yang kurang maksimal dalam memberikan perhatian pada setiap masalah. Sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan, ketelitian dan kecermatan dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan yang baik atau buruk dalam melakukan pekerjaan, hal ini terlihat dari adanya karyawan yang tidak hadir tanpa penjelasan, terlambat, dan keluar tanpa izin selama jam kerja, sehingga kinerja menjadi kurang optimal. Tanpa adanya disiplin, sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Heryanda, 2019). Ini merupakan masalah pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan untuk bekerja secara teratur, jujur dan terus-menerus, tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan dan sesuai aturan yang berlaku (Sinambela, 2016). Oleh karena itu, disiplin kerja adalah alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan, dan karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya sesuai aturan yang ditetapkan dalam permainan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Dapat dikatakan, Kedisiplinan adalah kunci kesuksesan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan yang penulis peroleh dari hasil wawancara dan observasi, Disiplin karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung masih ditemukan beberapa gejala, seperti masih terdapat beberapa karyawan yang tidak tepat waktu, tengah terdapat beberapa karyawan yang singgah di kantin pada saat jam masuk kerja dan istirahat dengan durasi waktu yang cukup panjang, serta pada saat jam kerja berlangsung tengah terdapat beberapa karyawan yang belum berada di tempat dengan alasan yang kurang jelas. Dari gejala-gejala di atas dapat dikatakan bahwa, kurangnya sikap disiplin yang

dimiliki dari masing-masing karyawan. Berikut data selama 4 tahun terakhir yaitu antara tahun 2018 hingga tahun 2021, terdapat penurunan kinerja, hal yang menyebabkan penurunan tersebut yaitu menurunnya efektifitas karyawan dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal, jumlah siklus aktivitas menurun, komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan berkurang.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan (Periode 2018 – 2021)

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi	Keterangan
2018	60	32	Sakit
		11	Izin
		8	Tanpa Keterangan
2019	60	32	Sakit
		7	Izin
		4	Tanpa Keterangan
2020	60	62	Sakit
		12	Izin
		2	Tanpa Keterangan
2021	60	48	Sakit
		38	Izin
		6	Tanpa Keterangan

Sumber : *Human Resource Development* PT. Pakubumi Semesta

Berdasarkan data absensi karyawan diatas terlihat bahwa ketidakdisiplinan karyawan terjadi karena kurangnya komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan berkurang sehingga kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Heryanda, 2019). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar

karyawan dapat diberikan motivasi bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, dengan adanya motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya didalam suatu perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya yang menjadi target pada suatu perusahaan. Sehingga, motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung kinerja karyawan. Fenomena lain yang terjadi adalah mengenai motivasi kerja, kurangnya jalinan karyawan dengan rekan kerja yang belum maksimal, sehingga mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kebijakan yang dilakukan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan fasilitas bagi karyawan dalam upaya memberikan motivasi peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. PT. Pakubumi Semesta merupakan perusahaan yang memberikan bonus bagi karyawan sesuai dengan kontribusi dan prestasinya. Oleh sebab itu, supaya tujuan perusahaan berhasil tercapai dan kinerja karyawan tinggi, maka perusahaan harus mampu untuk dapat mendorong karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya. Maka dari itu kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta dapat diukur melalui budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi yang akan lebih diterapkan, agar tercapainya peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi.

Penelitian terdahulu masih banyak terdapat perbedaan hasil penelitiannya. Penelitian dengan menggunakan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Apriyanti, 2019) dengan hasil penelitian menunjukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Syahnur, 2021) dengan hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2021) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Sedangkan penelitian berbeda

yang dilakukan oleh (Worang & Runtuwene, 2019) disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Menggunakan metode kuesioner dan kepustakaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi & Tupti, 2019) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sedangkan penelitian berbeda yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas dan fenomena yang telah dilakukan, maka dengan demikian penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di Wilayah Kecamatan Cakung. Mengacu pada uraian tersebut, oleh sebab itu penulis mengangkat judul penelitian mengenai **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PAKUBUMI SEMESTA DI WILAYAH KECAMATAN CAKUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Pada uraian latar belakang di atas yang sudah dijelaskan oleh penulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung secara parsial ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung secara parsial ?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas maka, tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui pengaruhnya Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruhnya Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruhnya Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruhnya Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini memiliki manfaat, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, maka sangat berguna dalam penerapan teori serta ilmu yang didapatkan selama duduk dibangku kuliah guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta dapat meningkatkan kemampuan untuk peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi peneliti untuk lebih mengembangkan masalah manajemen sumber daya manusia lainnya yang terkait dengan masalah penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut.

2. Bagi Akademik

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk dikaji lebih dalam lagi oleh peneliti selanjutnya apabila tertarik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam kaitannya dengan budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga hal tersebut terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Dengan melakukan penelitian ini, maka ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi para pembaca serta dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah ini dipergunakan untuk membatasi bahasan dalam penelitian yang akan dibahas. Tujuannya agar penelitian ini tetap fokus kepada topik yang akan dibahas maka diperlukan batasan masalah. Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung. Objek penelitian ini berfokus pada seluruh karyawan staf kantor pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung yang berjumlah sebanyak 60 karyawan sebagai responden.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang telah disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum untuk memberikan pola pemikiran bagi keseluruhan laporan penelitian yaitu yang meliputi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Batasan Masalah, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi Tinjauan Pustaka/Literature Review, Penelitian Terdahulu, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis. Yang dimaksud dalam bab ini yaitu sebagai kerangka acuan teori yang dipergunakan untuk melakukan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini penulis mengemukakan metode penelitian yang berisi Desain Penelitian, Tahapan Penelitian, Model Konseptual Penelitian, Operasional Variabel, Waktu dan Tempat Penelitian, Metode Pengambilan Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data dan Metode Analisis Data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi menguraikan tentang profil perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan hasil penelitian yang diuraikan singkat dan jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini berisikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari seluruh penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Marbawi Adamy, 2016) menyatakan bahwa, “*Organiztion culture is what the employees perceive and how this perception creates a patternt of beliefs, values, and expectation.*” Pengertian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan karyawan dan bagaimana persepsi menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Selanjutnya, menurut (Marbawi Adamy, 2016) dikemukakan bahwa Budaya Organisasi adalah falsafah, ideologi, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan yang mengikat suatu masyarakat. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya berkaitan dengan asumsi dasar, nilai, pedoman, sikap, dan keyakinan yang memberikan arah dan petunjuk dalam berperilaku bagi pencapaian tujuan.

Budaya kerja menurut (Nurlinda, 2021), *Work culture is a set of behavioral patterns that are inherent in every individual in an organization.* Yang memiliki arti bahwa, Budaya kerja adalah seperangkat pola perilaku yang melekat pada setiap individu dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, menurut (Anwar, 2018), Budaya organisasi yang kuat diperlukan pada setiap organisasi agar kinerja karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya menurut (Wicaksono et al., 2021), Budaya organisasi dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan”. Menurut (Meutia et al., 2019), Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini.

Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian, Budaya Organisasi menurut (Ariani et al., 2020) Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menurut (Inggira et al., 2021) merupakan seperangkat nilai, keyakinan, perilaku, adat istiadat, dan sikap yang membantu anggota organisasi dalam memahami dan menerjemahkan sikap yang harus diambil dalam menghadapi sesuatu. Budaya organisasi memerankan peran penting dalam mempengaruhi tingkat motivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi ialah perekat sosial, yang mengikat pada anggota-anggota organisasi melalui pembagian nilai, ide-ide sosial dan alat-alat simbolis. Menyatakan bahwa budaya organisasi perlu dibedakan menjadi budaya yang kuat dan lemah. Budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin oleh perilaku karyawan. Semakin besarnya nilai-nilai organisasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin kuat juga budaya organisasinya, sehingga semakin dampak pengaruhnya pada perilaku karyawannya. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan dalam berpikir, berperilaku serta bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara anggota organisasi dengan budaya organisasi yang mendukung menimbulkan kepuasan kerja, sehingga akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih baik, yaitu bertahan pada satu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang.

Menurut (Inggira et al., 2021) berikut ini adalah peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan pembeda yang jelas yaitu antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya dapat membawa suatu rasa identitas pada anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya dapat mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dalam penerapan budaya kerja di organisasi, manajemen membuat alur kerja yang dimulai dari penyusunan identitas perusahaan yaitu proses penentuan nilai-nilai yang telah disepakati hingga tingkat *Board Of Director*, dilanjutkan dengan internalisasi budaya untuk menanamkan nilai-nilai yang merupakan identitas yang dimiliki korporasi, pemilihan duta budaya dari karyawan yang dipilih sebagai *change agent* di setiap unit, pengelolaan duta budaya dengan melakukan pembekalan pada karyawan yang terpilih sebagai *change agent* untuk memudahkan tugas dalam proses internalisasi, dan yang terakhir adalah tahap evaluasi dan pengukuran terhadap internalisasi budaya yang telah dilakukan untuk kemudian sebagai *based line* dalam internalisasi selanjutnya.

2.1.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut (Muhammad Busro, 2018), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.
- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi

tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

Dengan demikian, faktor eksternal yang bersifat nilai-nilai, budaya, adat istiadat, sopan santun, tata krama di luar organisasi juga lebih mudah diadaptasi.

Terdapat beberapa faktor-faktor penelitian yang dilakukan menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

- a. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi suatu perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang akan ditetapkan. Pola dalam komunikasi yang diterapkan pada perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antara mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.
- b. Motivasi, Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga dapat membentuk budaya tersendiri dalam suatu perusahaan. Bagaimana perusahaan dapat memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana cara perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.
- c. Karakteristik organisasi, Ukuran dan kompleksitas organisasi dapat menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga dapat mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.
- d. Proses-proses Administrasi, hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana dipandang berhasil dalam suatu perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

- e. Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku atau fleksibel. Selain itu, pada setiap organisasi mungkin juga dapat terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Di dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, terjadinya berlaku kebiasaan untuk dapat menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dapat dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.
- f. Gaya Manajemen, Gaya manajemen juga dapat mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di suatu perusahaan.

2.1.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut (Fitria, 2017) dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Inovasi memperhitungkan resiko.
Maksudnya setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah.
Dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
Penilaian seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
Keberhasilan organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams Work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan penilaian dengan baik terhadap bawahannya.

e. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat kita jumpai di seluruh sendi-sendi kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, terlebih di dalam organisasi, yang sudah jelas tujuannya. Disiplin adalah harapan perusahaan, tentang bagaimana aktivitas kerja berjalan baik-baik saja, tanpa ada risiko atau dampak negatif yang merugikan. Tentu, pemikiran ini adalah bagian dari kesadaran perusahaan tentang bagaimana mengelola karyawan secara humanis. Humanis yang dimaksud adalah, tentang konsep berpikir perusahaan tentang keterjaminan hak dari apa yang telah pegawai korbankan. Artinya, perusahaan menjadikan disiplin sebagai salah satu alasan pemberian penghargaan. Menurut (Sinambela, 2016), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016). *Work discipline is a constantly developing force in the employees that allows them to comply with the predetermined decisions and rules* (Siyani et al., 2021). Yang memiliki arti bahwa, Disiplin kerja adalah kekuatan yang terus berkembang dalam diri karyawan yang memungkinkan mereka untuk mematuhi keputusan dan aturan yang telah ditentukan. Menurut (Firdiansyah, 2019), Disiplin merupakan salah satu bentuk sistem kerja yang membantu pimpinan mengorganisasikan pegawai, mengoreksi kesalahan, dan menindak pelanggaran, dengan demikian efektivitas kerja terjaga. Konsep ini berpandangan, bahwa disiplin adalah instrumen manajemen tentang fungsi

pengendalian kerja. Dengan demikian, Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

2.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor-faktor menurut (Nurjaya, 2021) yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
Bila karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang sudah dikorbankan bagi perusahaan, Maka para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Bila karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana cara pemimpinnya dapat menegakkan disiplin bagi dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan dalam lingkungan perusahaan. Maka dari itu keteladanan pimpinan sangat penting dalam suatu perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pedoman.
Peraturan tersebut tidak akan dapat tercapai dalam suatu perusahaan, Jika tidak adanya aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pedoman bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Sesuai dengan sangsi yang ada yaitu sebab dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, maka karyawan semua akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
Pada setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan diperlukan adanya pengawasan, yang akan mengarah pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
Karyawan yaitu manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan pekerjaan yang

menantang, penerimaan kompensasi yang tinggi, melainkan mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghargai, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- 2) Memberikan pujian sesuai dengan waktu dan tempat, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3) Sering melibatkan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, bahkan pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberikan laporan bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2016) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pada karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran karyawan maka karyawan tersebut akan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut terdapat dua indikator yang diukur melalui frekuensi kehadiran yaitu: Absensi dan Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja.

- b. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh dengan ketelitian pada tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaan dan perhitungan. Berikut terdapat dua indikator tingkat kewaspadaan karyawan yang diukur yaitu: Ketelitian, dan Perhitungan.

- c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menatati berbagai standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari atau tidak terjadi. Berikut ini terdapat indikator

dimensi ketaatan yang diukur melalui standar kerja yaitu: Tanggung jawab serta Menatati peraturan dan pedoman kerja.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dilakukan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja. berikut ini terdapat dua indikator yang diukur melalui dimensi ketaatan pada peraturan kerja yaitu: Kepatuhan, dan Kelancaran.

e. Etika kerja

Etika kerja sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya demi terciptanya karyawan yang saling menghargai antar sesama dan demi terciptanya suasana yang harmonis. Berikut ini terdapat indikator yang dapat diukur melalui dimensi etika kerja yaitu: Suasana harmonis, dan Saling menghargai.

Adapun indikator-indikator menurut (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019) yang digunakan pada penelitian ini, yaitu meliputi:

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Razak et al., 2018) menyatakan bahwa, *Motivation as a process that contributes to determining the intensity, direction, and perseverance of individuals in an effort to achieve goals. So motivation is an effort that is in a person in meeting their needs to achieve organizational goals.* Pengertian ini menjelaskan bahwa, Motivasi sebagai proses yang turut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Jadi motivasi adalah suatu usaha yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, menurut (Supomo, 2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut (Ersa Rahmadania & Herminingsih, 2021) *Motivation is the process by which one's efforts are energized, directed, and sustained towards the achievement of a goal.* Yang memiliki arti bahwa, Motivasi merupakan proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan dipertahankan menuju pencapaian suatu tujuan. Selanjutnya, menurut (Carolyn & Rahadi, 2020) Motivasi kerja merupakan karakter yang berhubungan dengan usaha seseorang untuk mengejar suatu tujuan dimana dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Dengan motivasi yang tinggi maka akan muncul keinginan untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang memuaskan serta prestasi kerja. Motivasi juga merupakan usaha yang dapat menepatkan seseorang agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Menurut (Rochani, 2019) Motivasi kerja yaitu mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari bahasan teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara juga.

2.3.2 Faktor-faktor Motivasi

Menurut (D. W. Prasetyo & Wasis, 2018) memaparkan faktor-faktor dalam motivasi, yaitu:

- a. Faktor kebutuhan manusia, mencakup kebutuhan dasar (ekonomis), kebutuhan rasa aman (psikologis) dan kebutuhan sosial.
- b. Faktor kompensasi, mencakup upah, gaji, balas jasa
- c. Faktor komunikasi, mencakup hubungan antar manusia, baik hubungan atasan bawahan, hubungan sesama atasan, dan hubungan sesama bawahan.

- d. Faktor pelatihan, mencakup pelatihan dan pengembangan serta kebijakan manajemen dalam mengembangkan pegawai.
- e. Faktor kepemimpinan, mencakup gaya kepemimpinan.
- f. Faktor prestasi kerja, mencakup prestasi dan kondisi serta lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja tersebut.

2.3.3 Indikator Motivasi

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) memaparkan indikator dalam motivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan, merupakan kepentingan akan keamanan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja.
- b. Kebutuhan sosial, merupakan kepentingan sosial seperti jalinan karyawan dengan atasan, jalinan pegawai dengan rekan kerja.
- c. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri sebagai penetapan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta pengakuan prestasi dari karyawan.
- d. Kebutuhan perwujudan diri, kebutuhan ini dengan memanfaatkan kecakapan, menjalankan pekerjaan yang lebih menantang, memperlihatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk membawa prestasi kerja.

Adapun indikator menurut (Nurjaya, 2021), yaitu meliputi:

- a. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- b. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- c. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Marbawi Adamy, 2016). Selanjutnya menurut (Sinambela, 2016) 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 dan etika. *Employee performance is the result of the activities carried out* (Nasution & Priangkata, 2022). Yang memiliki arti bahwa, Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan. Kinerja karyawan menurut (Carolin & Rahadi, 2020) yaitu pekerjaan dari suatu hasil pelaksanaan karyawan baik yang sifatnya fisik maupun non fisik. Lalu menyatakan bahwa kinerja ialah suatu tingkat pencapaian terhadap hasil kerja dan dijadikan dasar penilaian yang dilakukan pada kurun waktu tertentu.

Dari bahasan teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan didefinisikan atas pengukuran mengenai kontribusi usaha karyawan saat melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan. Kinerja juga diartikan pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Sofyan Tsauri, 2014), ada teori yang mengemukakan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yang disingkat menjadi “*ACHIEVE*” yang artinya *Ability* (kemampuan bawaan), *Capacity* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *Help* (bantuan untuk terwujudnya kinerja), *Incentive* (insentif material maupun non material), *Environment* (lingkungan tempat kerja karyawan), *Validity* (pedoman/petunjuk dan uraian kerja), dan *Evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja).

Menurut (Heryanda, 2019) memaparkan faktor-faktor kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dilaksanakan dan sejauh mana pengawasan dilakukan,
- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terikat dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melakukan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penyelesaian masalah-masalah yang timbul,
- d. Kecakapan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam memperoleh instruksi kerja dan menepatkan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada,
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam memperhatikan tugas pekerjaan
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat kecermatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurjaya, 2021) memaparkan indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja
Berbagai macam bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dikatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dikatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara cermat dan dengan cara yang hemat biaya.
- d. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e. Inisiatif
Kemampuan untuk menentukan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu mendapatkan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melaksanakan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- f. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil penilaian kerja apakah kerja itu udah memenuhi tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan
Proses menyesuaikan atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk dilaksanakan.
- i. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan penambahan gagasan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019), yaitu meliputi:

- a. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

- d. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e. Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Apriyanti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Perintis Tbk	Budaya Organisasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,4%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(6,623 > 1,999)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
2.	(Wicaksono et al., 2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,554 atau sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,597 > 1,984)$. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta.
3.	(Rozzaid, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Hal ini ditunjukkan dengan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				nilai t hitung (2,932) > t tabel (2,074).
4.	(Siyani et al., 2021)	<i>The Effect of Performance Allowance, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at The Satuan Polisi Pamong Praja/Public Order Agency (SATPOL PP) of Yapen Serui Islands Regency-PAPUA</i>	<i>Performance Allowance</i> (X1) <i>Organizational Culture</i> (X2) <i>Work Discipline</i> (X3) <i>Employee Performance</i> (Y)	Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai t-statistik sebesar $-0,295 < 1,991$ dan dengan signifikansi $0,769 > 0,05$. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	(Syahnur, 2021)	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung (1,771) yang lebih kecil dari nilai t tabel (2,109).

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
6.	(Pratama, 2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ken Lee Indonesia Parung Bogor	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,027 + 0,599 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 38,0%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,039 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	(Nurjaya, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,407; artinya jika variabel independen lain nilainya

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Kinerja Karyawan (Y)	tetap dan Disiplin Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,407. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, sehingga semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.
8.	(Nasution & Priangkara, 2022)	<i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i>	<i>Work Discipline</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X2) <i>Employee Performance</i> (Y)	Variabel disiplin (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 0,024 dengan nilai statistik sebesar 2,027 dan p-value sebesar 0,024. Karena nilai t statistik lebih kecil dari 1,677 dan nilai p-value.
9.	(Nurlinda, 2021)	<i>The Influence of Work Culture, Work Discipline, and Motivation on</i>	<i>Work Culture</i> (X1)	Dilihat dari hasil uji t statistik, bahwa t hitung sebesar 2,847 lebih besar dari nilai t tabel (1,997) dan nilai

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		<i>Employee Performance</i>	<i>Work Discipline</i> (X2) <i>Motivation</i> (X3) <i>Employee Performance</i> (Y)	signifikansi $t (0,006) >$ nilai $(0,05)$. Sehingga hasil uji statistik menyatakan bahwa H2 ditolak dan H0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rantai Pasokan DHL Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	(Worang & Runtuwene, 2019)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) sebesar 0,666 yang lebih besar dari 0,05 (Sig, $0,666 > 0,05$). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk disiplin, telah dibuktikan bahwa hipotesis alternatif

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				ditolak, yaitu disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PDAM Kota Tomohon.
11.	(Wahyudi & Tupti, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Dari hasil penelitian (H2) bahwa H0 di tolak, yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang 3,154%.
12.	(Rumagit et al., 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Untuk variabel motivasi $t_{hitung} = 4,454 > t_{tabel} = 1,664$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak atau motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Wilayah (persero) Suluttenggo.
13.	(Ersa Rahmadan ia & Hermining sih, 2021)	<i>The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, and Work Discipline On Employee Perfomance</i>	<i>Organization al Culture</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X2) <i>Work Discipline</i> (X3) <i>Employee Perfomance</i> (Y)	Dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel yang diketahui bahwa nilai t statistik lebih besar dari t tabel (2.474 lebih besar dari 1,96), dan hipotesis diterima. Selain itu, penentuan signifikansi juga dapat ditentukan dengan membandingkan nilai dengan tingkat ketidakpastian. Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui, bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,015. Artinya nilai lebih kecil dari alpha (α) 0,05, maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	(Tjahjadi & Uria, 2021)	<i>The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance</i>	<i>Organizational Culture</i> (X1) <i>Motivation</i> (X2) <i>Employee Performance</i> (Y)	Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen jika t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan tabel distribusi, t dihitung sebagai $(t, df: n-2) = (t_{0,05, 92}) = 0,677$. Perhitungan di atas menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($5,140 > 0,677$), yang berarti bahwa motivasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	(Tanjung & Manalu, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam	Disiplin Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zurich Topas Life. Dari hasil penelitian pada variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $(0,039) < t \text{ tabel } (2,028)$ dan nilai signifikan $0,969 > 0,05$.

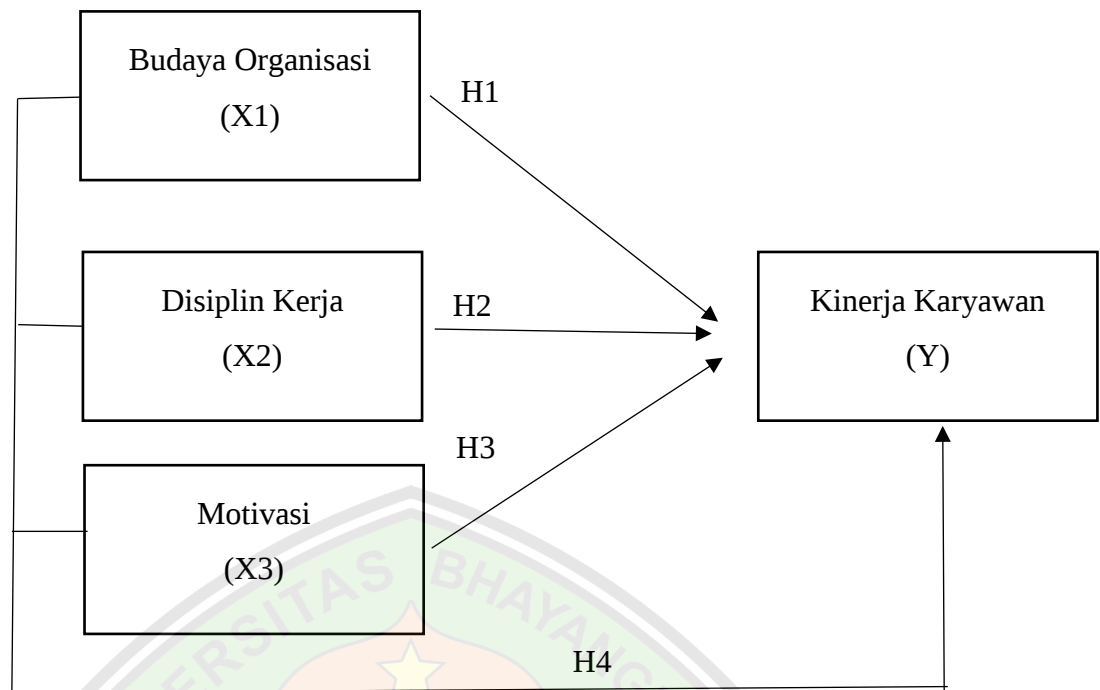
Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Hanya saja pada penelitian sebelumnya belum terdapat kajian yang membahas secara bersama-sama hubungan antara kontribusi budaya organisasi, pelatihan, lingkungan kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini di fokuskan pada kajian tersebut dengan tujuan untuk mengukur kontribusi budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu, objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda, dalam penelitian ini penulis mengambil judul Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pakubumi Semesta di Wilayah Kecamatan Cakung.

2.6 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel independen yaitu, Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).



Sumber : Data diolah (2022)

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

Keterangan

X1 : Variabel Bebas (Budaya Organisasi).

X2 : Variabel Bebas (Disiplin Kerja).

X3 : Variabel Bebas (Motivasi).

Y : Variabel Terikat (Kinerja Karyawan).

H1 : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

→ : Garis pengaruh.

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut (Hendri & Yunita, 2019) Hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar definisi tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini, hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti yang berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

Hipotesis 1:

H0: Diduga tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

H1: Diduga ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

Hipotesis 2:

H0: Diduga tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

H2: Diduga ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

Hipotesis 3:

H0: Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

H3: Diduga ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

Hipotesis 4:

H0: Diduga tidak ada pengaruh antara budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

H4: Diduga ada pengaruh positif antara budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pakubumi Semesta di wilayah Kecamatan Cakung.

