

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Pengertian Budaya Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di lingkungan luar. Budaya organisasi berbeda dengan budaya suatu wilayah atau negara yang berkaitan dengan adat istiadat.

Menurut (Sudaryono, 2017) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi”. Selanjutnya, menurut Phiti Sithi Ammuai dalam (Syahyuni, 2018) bahwa “budaya organisasi seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi”.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-

nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

a. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Menurut (Ganyang,2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa hal seperti :

a) Nilai-nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

b) Sikap

Sikap yang sama ditunjukkan oleh seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi dalam organisasi.

c) Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.

d) Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

e) Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku dan identitas yang

dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau berbeda.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Pemimpin sebuah organisasi memiliki peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi dan diterapkan oleh anggota organisasi, tentunya budaya organisasi memiliki beberapa fungsi antara lain :

a) Meningkatkan rasa kepemilikan

Budaya organisasi berfungsi sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas bagi seluruh anggotanya. Rasa kepemilikan berarti penerimaan sebagai anggota atau bagian dari sesuatu. Maksudnya suatu organisasi sangat menekankan budaya kedisiplinan. Maka, anggotanya akan memiliki identitas bahwa mereka kumpulan orang-orang yang disiplin.

b) Alat untuk mengorganisir

Fungsi budaya organisasi kedua yaitu sebagai alat untuk mengorganisir setiap anggota atau karyawan perusahaan. Maksudnya mengorganisasi atau mengatur suatu kelompok agar membentuk

satu kesatuan. Nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi bisa menjadi batasan-batasan yang harus dipahami dan dipatuhi semua anggotanya. Hal ini bisa membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

c) Meningkatkan kekuatan organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi untuk meningkatkan kekuatan nilai suatu organisasi. Maksudnya, meningkatkan kualitas suatu organisasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya organisasi tersebut. Karena itu, budaya organisasi juga dikenal sebagai pedoman menyatukan organisasi dengan memberikan standar tepat mengenai tutur kata dan tingkah laku para anggotanya.

d) Mengontrol perilaku

Fungsi budaya organisasi sebagai mekanisme dalam mengontrol perilaku setiap anggota dalam maupun luar lingkungan organisasi. Nilai-nilai dan norma dalam budaya organisasi bisa memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawannya. Perilaku adalah serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem atau entitas

buatan dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungannya yang mencakup sistem atau organisme lain disekitarnya serta lingkungan fisik.

e) Mendorong kinerja anggota

Budaya organisasi juga berfungsi membantu mendorong seluruh anggota organisasi atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan performa kerja, baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga budaya organisasi akan mendorong para anggota agar lebih mengedepankan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingan pribadi.

f) Menentukan tujuan organisasi

Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menentukan arah atau hal-hal yang bisa dilakukan atau tidak. Tujuan adalah penjabaran dari visi dan misi yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu antara lain :

a) Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam organisasi

mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam berhubungan antar mereka satu sama lain ataupun antar atasan dan bawahan.

b) Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah karyawan selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.

c) Karakteristik organisasi

Ukuran dan kompleksitas organisasi akan 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 mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

d) Proses administrasi

Yang dimaksud dalam 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 yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.

e) Struktur organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan

segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f) Gaya manajemen

Gaya manajemen mempengaruhi budaya organisasi, bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi karyawan. Selain itu, ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi pada perusahaan itu ialah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019:193) menjelaskan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan, menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan bahwa “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada putusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan *indiscipliner* yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

adalah suatuisikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebihdahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

a. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar dan prosedur organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak karyawan yang disiplin maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapinya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Sutrisno (2019:86) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yangbaik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut

a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap

pencapaian tujuan perusahaan.

- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Perusahaan berperan mengelola karyawannya agar mampu mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga setiap karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan dan norma yang ditetapkan oleh suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar setiap karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan dan norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, *skorsing*, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal itu dilakukan bertujuan agar setiap karyawan bekerja dengan disiplin

dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat

sehingga timbul kepuasan kerja.

Mangkunegara (2017:129) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk memenuhi aturan, yaitu :

- a) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- b) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Hartatik (2018:190) mengemukakan beberapa jenis- jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu “disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif”. Dari pendapat Hartatik dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengarahkan, mengatur serta mendidik karyawan agar tidak melakukan pelanggaran kerja sehingga tujuan dapat

dicapai denganmaksimal, yaitu :

a) Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasilingkungan yang kondusif.

b) Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

c) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin karyawan untuk menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran

terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

e) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat.

Sanksi tersebut dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada yang melanggar.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Guntur, 2000) bahwa kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerjayaitu sebagai berikut :

a) Disiplin waktu

Diartikan sebagai sikap/tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, serta pelaksanaan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

c) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua yaitu

a) Faktor kepribadian

Faktor yang terpenting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b) Faktor lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yakni :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada

organisasi.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kata kinerja adalah singkatan dari “Kinetik Energi Kerja” yang dalam bahasa Inggris disebut dengan “*performance*”. Dalam hal ini, kata *performance* umumnya merujuk pada “*job performance*” atau “*actual performance*” yang artinya suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Dalam konteks manajemen, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya, setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia. Sehingga dalam hal ini, SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2018:123) mengatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan, menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) menyatakan bahwa “kinerja yaitu suatu kondisi yang harus

diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional”.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) menjelaskan bahwa indikator- indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja

yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekirar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan

atau yang melibatkan pemunculan gagasan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------------|---|----------------------------------|--|
| 1 | Mochammad Ery Putro Haryadi (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt Arisma Dawindo Sarana) | Analisis Regresi Linear Berganda | Budaya organisasidan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan Dengan kontribusi sebesar 52,9% .Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan. |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| 2 | NikeNingsi Purnama Sari (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Area Pekan baru Rayon Kota Timur | Deskriptif dan Kuantitatif | Secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 81,7%. Sedangkan, secara parsial budaya organisasi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Darmadi,N. Lilis Suryani, Ratna Sari (2021) | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja | Metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif dan | Pengujian hipotesis secara parsial budaya organisasi dan disiplin Kerja berpengaruh |

Jika ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian kali ini terdapat kesamaan yakni secara simultan budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun untuk perbedaan terdapat pada penelitian pertama yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PEGADAIAN SYARIAH KAB.PINRANG

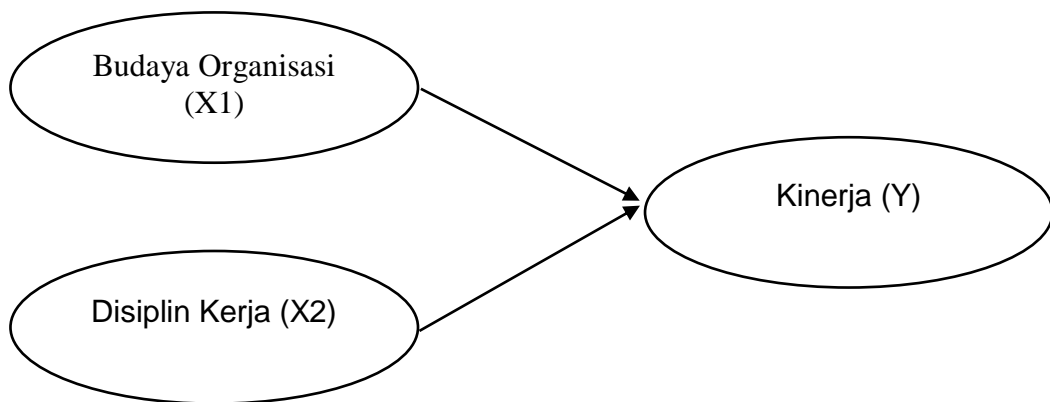
C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan di PEGADAIAN SYARIAH KABUPATEN PINRANG

yang membahas mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran yang dikembangkan oleh penulis merujuk pada bagaimana variabel bebas yakni budaya organisasi dan disiplin kerja memengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dijelaskan diatas kemudiandisajikan dalam gambar berikut ini :

Kerangka Konseptual



Gambar 1:
Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- 1 Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di pegadaian syariah kabupaten

pinrang

- 2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di pegadaian syariah kabupaten pinrang
- 3 Budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di pegadaian syariah kabupaten pinrang.