

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

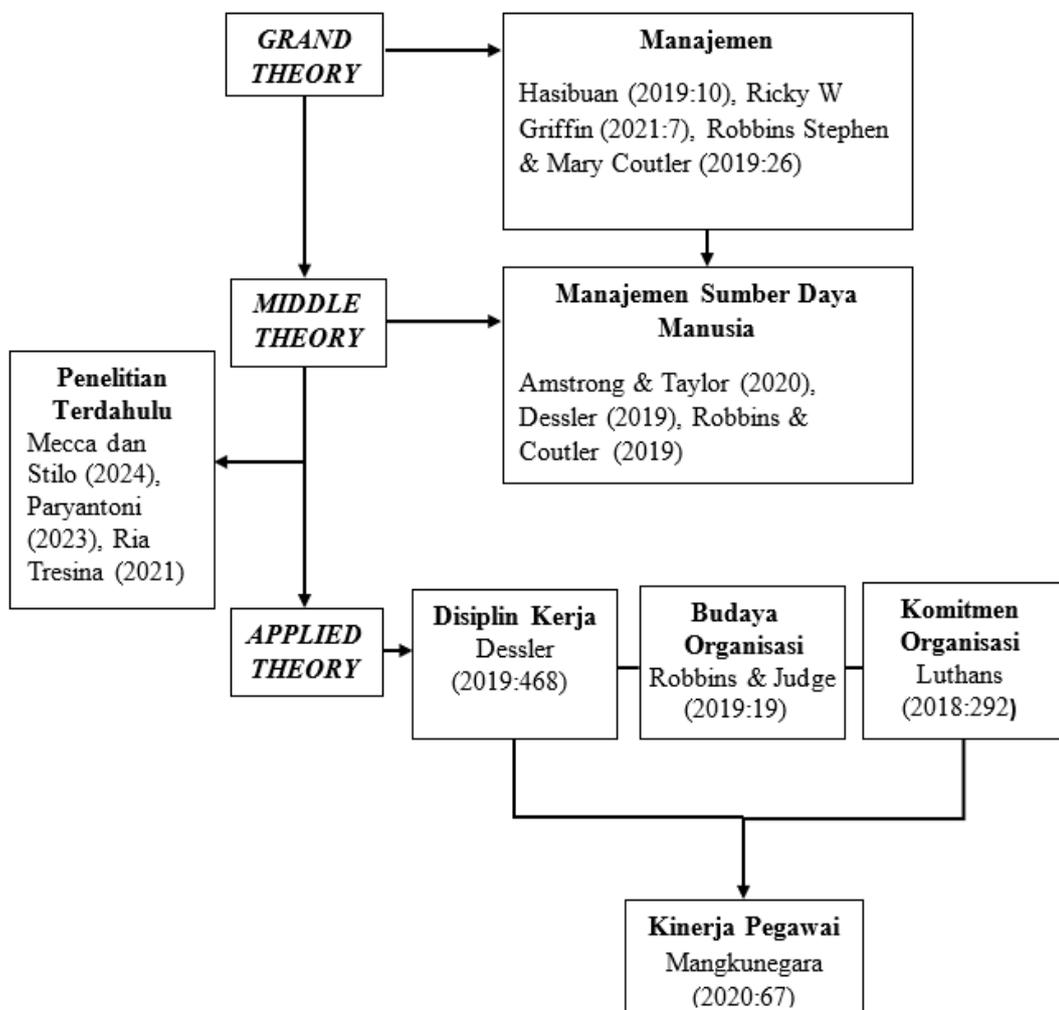
2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada dasarnya membahas teori-teori, gagasan dan konsep yang menghubungkan satu sama lain melalui hipotesis tentang hubungan yang diharapkan. Peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Sehingga, dalam kajian pustaka ini dapat mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli adapun teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah yang relevan dari berbagai sumber dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang terjadi pada objek penelitian yaitu mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung. Dimulai dari pengertian secara umum sampai pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur seperti buku maupun referensi lain sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai landasan

teori yang digunakan yaitu terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Selain landasan teori dilakukan juga hasil dari penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan referensi peneliti. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian. Berikut merupakan landasan teori yang disajikan oleh peneliti untuk lebih memahami mengenai kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian yaitu pada Gambar 2.1 berikut:



Sumber: Data diolah peneliti 2024

Gambar 2. 1
Landasan Teori

Mengacu pada Gambar 2.1 bahwa penelitian ini menggunakan tiga landasan teori yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory*, *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia dan yang terakhir *applied theory* yaitu landasan teori mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Manajemen juga merupakan suatu aktivitas yang berhubungan antara satu aktivitas dengan aktivitas lainnya. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk menjabai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa perancis kuno, yaitu *management*, yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara

efisien dan efektif. Manajemen memiliki kaitan yang sangat erat dengan *leader* atau pemimpin, sebab seorang pemimpin yang sebenarnya adalah seseorang yang mempunyai suatu kemampuan untuk menjadikan seseorang lebih dihargai, sehingga mampu melakukan segala suatu tugas yang diberikan atau diinstruksikan oleh *leader*. Berikut ini merupakan beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Robbins and Coulter (2019:26) mengemukakan bahwa *“Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule”* artinya *“Manajemen yaitu sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”*

Menurut Jhon n.d. (2020:43) menyatakan bahwa *“The principal object of management should be to secure maximum prosperity for the employer, coupled with the maximum prosperity for the employee”* yang artinya *“Tujuan utama manajemen seharusnya adalah untuk menjamin kemakmuran maksimal bagi pemberi kerja, ditambah dengan kemakmuran maksimal bagi pegawai”*

Menurut Griffin (2021:7) menyatakan bahwa *“Early advocates of the classical management perspective viewed organizations and jobs from an*

essentially mechanistic point of view; that is, they essentially sought to conceptualize organizations as machines and workers as cogs within those machines” yang artinya “Pendukung awal dari perspektif manajemen klasik memandang organisasi dan pekerjaan dari sudut pandang yang pada dasarnya mekanistik; yaitu, mereka pada dasarnya berusaha mengonseptualisasikan organisasi sebagai mesin dan pekerja sebagai roda penggerak di dalam mesin tersebut”.

Menurut Hasibuan (2019:10) bahwa “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu”. Hal tersebut mengartikan manajemen mempunyai arti yang sangat luas.

Menurut Mulyadi dan Widi Winarso (2022:1) bahwa: “Secara etimologi, definisi manajemen adalah sebuah seni mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan utama sebuah organisasi atau bisnis melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.”

Berdasarkan beberapa definisi manajemen di atas maka dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang dimiliki melalui orang lain secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditentukan dapat diwujudkan.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Aktivitas manajemen mencakup sangat luas, sebab dimulai dari bagaimana menentukan arah organisasi dimasa depan, menciptakan kegiatan kegiatan organisasi, mendorong terbinannya kerjasama antara sesama anggota organisasi, serta mengawasi kegiatan dalam mencapai tujuan. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien itulah, manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi. Terdapat empat fungsi manajemen menurut Stephen P. Robbins (2019:7) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses penetapan tujuan yang akan dicapai dan memutuskan tindakan yang tepat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Rencana menetapkan tahapan tindakan dan tahapan pencapaian.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah mengumpulkan dan mengkoordinasikan manusia, keuangan, fisik, informasi, dan sumber daya lain yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

3. Memimpin (*Leading*)

Memimpin adalah memberikan stimulasi kepada orang untuk berkinerja tinggi. Termasuk di dalamnya adalah memberikan motivasi dan berkomunikasi dengan pegawai baik secara individu dan kelompok.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah memonitor kinerja dan melakukan perubahan yang diperlukan. Dengan pengendalian, manajer memastikan bahwa sumber daya

organisasi digunakan sesuai dengan yang direncanakan dan organisasi mencapai tujuan-tujuannya seperti kualitas dan keselamatan.

Berdasarkan fungsi manajemen di atas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*planning*). Setelah itu pengorganisasian (*organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*controlling*).

2.1.2.3 Pentingnya Manajemen

Manajemen sangat penting bagi perusahaan karena berperan sebagai pemandu dalam mengarahkan sumber daya perusahaan, mengambil keputusan strategis, dan mencapai tujuan organisasional. Berikut adalah beberapa alasan mengapa manajemen sangat penting bagi kesuksesan perusahaan menurut Fahmi Irham (2019):

1. Perencanaan strategis

Manajemen membantu perusahaan dalam perencanaan strategis, membantu menetapkan tujuan jangka panjang, serta merancang strategi untuk mencapainya. Perencanaan yang baik membantu perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis.

2. Koordinasi sumber daya

Manajemen bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya perusahaan, seperti manusia, finansial, dan teknologi. Koordinasi yang efektif membantu mencegah pemborosan sumber daya dan meningkatkan efisiensi operasional.

3. Pengambilan keputusan

Manajemen berperan dalam proses pengambilan keputusan, dari keputusan strategis hingga operasional. Keputusan yang baik membantu perusahaan mengatasi tantangan, memanfaatkan peluang, dan mencapai keunggulan kompetitif.

4. Pengembangan dan pengelolaan tim

Manajemen membantu mengembangkan tim yang produktif dan berkinerja tinggi. Ini termasuk perekrutan, pelatihan, dan pengembangan pegawai. Manajemen yang efektif juga mendorong kerjasama dan komunikasi di antara anggota tim.

5. Motivasi pegawai

Manajemen berperan dalam memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini melibatkan pengakuan atas kinerja yang baik, penyediaan insentif, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif.

6. Pengawasan dan pengendalian

Manajemen menyediakan sistem pengawasan dan pengendalian untuk memastikan bahwa operasi perusahaan berjalan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditetapkan. Hal ini membantu mencegah terjadinya masalah dan memastikan akuntabilitas.

Keseluruhan, manajemen adalah elemen yang sangat penting dalam membentuk arah dan kesehatan keseluruhan organisasi. Manajemen yang baik membawa dampak positif bagi efisiensi, produktivitas, dan daya saing perusahaan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peranan untuk memastikan bahwa suatu organisasi mampu mencapai keberhasilannya melalui orang lain. Sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu organisasi juga harus mampu memberikan kontribusi berupa keterlibatannya dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut ini merupakan beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan bahwa “*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations*” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Menurut Dessler (2019) mengemukakan bahwa “*Human resource management is a policy and training to meet the needs of workers or aspects contained in HR, such as management positions, recruitment, selection, training, compensation, and employee performance appraisal*” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja pegawai”.

Menurut Robbins dan Coulter (2019) bahwa “*Management is a process involving coordinating and supervising the workactivities of other people, so that their activities can be completed efficiently and effectively*” yang artinya “Manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain, sehingga kegiatan mereka dapat diselesaikan secara efisien dan efektif”.

Menurut Kasmir (2019:6) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses pengelolaan kemampuan yang dimiliki manusia, melalui tahapan yang terencana guna memperoleh sumber daya manusia yang lebih berkompeten dan memiliki keahlian.

2.1.3.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aspek yang paling sederhana, tetapi paling sulit untuk dikelola. Ruang lingkup *Human Resource Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) yaitu mulai dari penilaian kualitas tenaga kerja hingga mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia tersebut. Menurut Sedarmayanti (2020) mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya sebagai berikut:

1. Pelatihan pra tugas (*Pre service training*)

Pelatihan yang diberikan kepada calon pegawai yang akan memulai untuk bekerja, atau pegawai baru yang bersifat pembekalan, agar mereka dapat melaksanakan tugas yang nantinya dibebankan kepada mereka.

2. Pelatihan dalam tugas (*In service training*)

Pelatihan dalam tugas yang dilakukan untuk pegawai yang sedang bertugas dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan kemampuan melaksanakan pekerjaan.

3. Pelatihan purna atau pasca tugas (*Post service training*)

Pelatihan yang dilaksanakan dalam organisasi untuk membantu dan mempersiapkan pegawai dalam menghadapi pensiun.

2.1.3.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting dalam proses pertumbuhan suatu perusahaan, hal ini bertujuan untuk menentukan kualitas yang dimiliki perusahaan dengan menerapkan fungsi sumber daya manusia, maka

perusahaan atau instansi dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut ini adalah fungsi sumber daya manusia menurut ahli. Menurut Hasibuan (2019:49) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta ditempatkan sesuai dengan kompetensinya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan pegawai sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai suatu tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.3.4 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan organisasi, sebab manajemen sumber daya manusia membantu dalam mengelola para pegawai dan memastikan mereka harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mengoptimalkan potensi dari para pegawai, meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik pemerintahan maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi. Ketertiban dan keteraturan merupakan ciri utama dalam organisasi dan disiplin ini merupakan metode untuk memelihara ketertiban dan keteraturan dalam organisasi. Dalam keberlangsungan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan dari para anggota atau pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, organisasi juga harus mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu mudah dipahami, bersifat jelas, dan berlaku adil. Adapun beberapa pendapat mengenai pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Keith Davis (2020:129) mengemukakan bahwa: “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Artinya disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi.

Menurut Marek Budgol (2018:2) mengenai disiplin kerja yaitu: “*Discipline is identified with obedience, proper behavior and action taken against employees who do not comply with the organizations’s rules. It’s even believed that discipling is connected with the use of force and formal authority; however, simultaneously there apper opinion arguing that discipline mens” the strengthening of morale and self-control*”. Artinya “disiplin diidentikkan dengan ketaatan, perilaku yang pantas dan tindakan yang diambil terhadap pegawai yang tidak mematuhi aturan organisasi. Bahkan diyakini bahwa pendisiplinan berhubungan dengan penggunaan kekerasan dan otoritas formal. Namun, secara bersamaan muncul pendapat yang berpendapat bahwa disiplin berarti “penguatan moral dan pengendalian diri”.

Menurut Dessler (2019:468) menyatakan: “*Discipline is necessary when employee violates a rule. The purpose of discipline is to encourage employees to bhavesensibly at work (where sensible means adhering to rules and regulations)*”. Artinya “disiplin diperlukan ketika pegawai melanggar peraturan. Tujuan dari disiplin adalah untuk mendorong pegawai agar berperilaku bijaksana dalam bekerja (di mana bijaksana berarti mematuhi peraturan dan ketentuan).”

Menurut Malayu Hasibuan (2019:193) bahwa: “Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Sutrisno (2021: 103) berpendapat bahwa: “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh para pegawai dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

2.1.4.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Penerapan disiplin kerja ini bentuk dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di instansi. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam organisasi atau instansi agar para pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan begitu, kehidupan organisasi akan aman, tertib, lancar dan tujuan akan tercapai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Disamping itu pegawai juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:139) penerapan disiplin kerja diantaranya yaitu:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97-99) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi besar atau kecil, kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
2. Ada atau tidak adanya pemimpin teladan, dalam suatu perusahaan pemimpin teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, seluruh pegawai akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

5. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan pegawai adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
6. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - a. Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - b. Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar pegawai bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Dessler (2019:194) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

 - a. Ketepatan waktu dalam bekerja.
 - b. Jam masuk dan pulang kerja.
2. Tingkat kewaspadaan pegawai

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya

maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan pegawai diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Tegas dalam mengambil keputusan.
- b. Waspada dalam penggunaan fasilitas.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Mengerjakan pekerjaan hingga selesai tepat waktu.
- b. Mengerjakan setiap pekerjaan dengan profesional

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kesesuaian pekerjaan.
- b. Sanksi dalam pekerjaan.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana, harmonis dan saling menghargai antar pegawai. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu:

- a. Sikap menghargai antar pegawai.
- b. Memiliki sikap kerjasama dengan pegawai lain.

2.1.5 Budaya Organisasi

Setiap organisasi mengembangkan sistem nilai yang mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya. Sistem nilai inilah yang dinamakan sebagai budaya organisasi. Serta pada setiap perusahaan memiliki budaya khas sendiri yang membedakannya dari perusahaan lain. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh para pegawainya. Semakin banyak pegawai menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya.

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang telah dilakukannya. Adapun beberapa pendapat mengenai budaya organisasi menurut para ahli diantaranya:

Menurut Gibson dkk (2018:31) mengemukakan bahwa: *“Organizational culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations”*. Artinya: “Budaya organisasi adalah apa yang para karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.”

Menurut Robbins & Judge (2019:19) bahwa “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Artinya budaya organisasi adalah mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Luthans (2019:72) bahwa “*Organizational culture are the norms and values that direct the behavior of members of the organization. Each member will behave according to the prevailing culture in order to be accepted by their environment*”. Artinya budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya.

Menurut Keith Davis & John W. Newstrom (2022:113), menyatakan bahwa: “*Organizationl culture is the set of assumptions, beliefs, values, and norms that is shared among is members*”. Artinya “budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dimiliki bersama di antara para anggotanya.”

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas maka didapatkan pemahaman bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan, asumsi, nilai, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

2.1.5.2 Pentingnya Budaya Organisasi

Budaya sangat menentukan keberlanjutan sebuah organisasi, hal ini akan berpengaruh terhadap kemampuan bersaing di tengah pesaing yang memiliki kemampuan lainnya. Budaya organisasi berperan sebagai proses pemersatu dalam persepsi, kekuatan atau sudut pandang dari para anggota organisasi terhadap masalah yang timbul, guna mencapai tujuan. Menurut Hadijaya (2020) Adanya dampak budaya organisasi bagi perusahaan, diantaranya:

1. Salah satu diciptakannya budaya organisasi sebagai penanaman nilai-nilai utama, hal ini sebagai landasan etika untuk membentuk karakter perilaku yang diinginkan para anggota sehingga dapat bekerjasama dan mendukung kinerja perusahaan, guna mencapai perusahaan yang akuntabel dan produktif.
2. Peran budaya adalah meningkatkan konsistensi dalam bekerja, memfasilitasi koordinasi, penyelesaian konflik, dan pengendalian internal yang melaksanakan tugas sistematis dan terstruktur. budaya organisasi juga berupaya sebagai wadah kesepakatan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan anggota serta mendahulukan prinsip dan tujuan bersama.
3. Budaya organisasi juga dibangun melalui komitmen anggotanya untuk menjaga stabilitas perusahaan. Anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang menjadi kebanggaan dan ciri khas perusahaan hal ini dilihat dari budaya perusahaan yang kuat.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu memperhatikan setiap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, sebab jika budaya organisasi terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan terpenuhi tujuan perusahaan. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019:47) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor internal, yaitu organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2019) terdapat enam nilai primer budaya organisasi:

1. Kemampuan beradaptasi (*Adaptability*)
Kemampuan beradaptasi yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk menjadi inovatif dan fleksibel serta berani mengambil resiko dan bereksperimen.
2. Orientasi detail (*Detail orientation*)
Orientasi detail yaitu sejauh mana pegawai diharapkan untuk menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil (*Results orientation*)
Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil atau hasil daripada pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi orang (*People orientation*)

Orientasi orang yaitu keputusan manajemen dalam mempertimbangan efek hasil pada orang-orang baik yang berada dalam organisasi maupun di luar organisasi

5. Orientasi kerjasama tim (*Collaboration team orientation*)

Orientasi kerjasama tim yaitu sejauh mana aktivitas kerja diorganisir sekitar tim daripada individu.

6. Integritas (*Integrity*)

Integritas yaitu sejauh mana orang menunjukkan integritas dan standar etika yang tinggi dalam kerja.

Berdasarkan faktor-faktor budaya organisasi tersebut maka budaya organisasi memiliki peran organisasi yang sangat penting bagi organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dalam mengukur variabel budaya organisasi, penelitian ini mengadaptasi dimensi dan indikator menurut Robbins dan Judge (2019:26), sebagai berikut:

1. *Innovation and risk tasking* (Inovasi dan pengambilan risiko)

Suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.

a. Dorongan untuk melakukan inovasi

b. Keberanian dalam mengambil risiko

2. *Attention to detail* (Perhatian terhadap detail)

Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.

- a. Kemampuan menganalisis
- b. Evaluasi hasil kerja
3. *Outcome orientation* (Orientasi hasil)
Dimana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
 - a. Perhatian pada hasil daripada teknik kerja
 - b. Perhatian pada hasil daripada kualitas kerja
4. *People orientation* (Orientasi orang)
Dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
 - a. Orientasi pada hasil kerja secara individu
5. *Team orientation* (Orientasi tim)
Dimana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual.
 - a. Orientasi pada hasil kerja secara tim
6. *Aggressiveness* (Keagresifan)
Dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*.
 - a. Kemampuan dalam bersaing
 - b. Kecepatan dalam bekerja
7. *Stability* (Stabilitas)
Dimana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.
 - a. Bekerja sesuai prosedur

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai dimensi dan indikator budaya organisasi dapat dipahami bahwa terdapat tujuh dimensi budaya organisasi yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, stabilitas dan keagresifan.

2.1.6 Komitmen

Dalam setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas serta dapat mendukung program yang telah dirancang. Untuk itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia, sehingga terjalin perasaan saling terikat antara organisasi dan sumber daya manusianya serta merasa tidak layak untuk meninggalkan organisasi. Perilaku ini menjadi gambaran bahwa sumber daya manusia yang mempunyai komitmen organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Jika suatu organisasi, memiliki pegawai yang tidak mempunyai komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai. Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan akan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini dikemukakan beberapa komitmen organisasi menurut para ahli, diantaranya:

Komitmen organisasi menurut Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge (2018: 116) didefinisikan sebagai berikut: “*Organizational commitment defines*

the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization". Artinya "Komitmen organisasi mendefinisikan sejauh mana seorang pegawai mengidentifikasi diri dengan organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi".

Menurut Luthans (2018 : 292), bahwa komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi".

Menurut Busro (2020:86): "Komitmen Organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk sesuatu pekerjaan atau aktivitas".

Menurut Luthans (2021:124) menjelaskan komitmen organisasi sebagai berikut: "*Organizational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of a particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of the organization*". Artinya "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi".

Dari pengertian komitmen menurut para ahli dapat diambil kesimpulan mengenai komitmen organisasi, komitmen organisasi merupakan kerelaan dari seseorang kepada organisasinya untuk mencapai tujuan dengan mengorbankan besarnya usaha yang diberikan kepada organisasi.

2.1.6.2 Jenis-Jenis Komitmen

Munurut Sopiah dalam Jufrizen (2021:21) menyatakan ada tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*Continuance commitment*)

Komitmen berkesinambungan merupakan komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*Cohesion commitment*)

Komitmen terpadu merupakan komitmen anggota atau pegawai terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*Control commitment*),

Komitmen terkontrol yaitu komitmen anggota pada nama organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya.

2.1.6.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Priansa (2018:245) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni:

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja

2. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3. Pemahaman organisasi

Pemahaman mengenai organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.

4. Keterlibatan pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.

5. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi komitmen organisasi menurut Luthans (2018 : 292) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi dalam komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen afektif

Komitmen afektif yakni komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional pegawai.

2. Komitmen kontinu

Komitmen kontinu yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.

3. Komitmen normatif

Komitmen normatif yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Indikator komitmen organisasi menurut Luthans (2018 : 292) menyatakan bahwa:

1. Indikator komitmen afektif (*affective commitment*) meliputi:

- a. kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi
- b. loyalitas terhadap organisasi
- c. kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.

2. Indikator komitmen kontinu (*continue commitment*) meliputi:

- a. memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi
- b. memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.

3. Indikator komitmen normatif (*normative commitment*) meliputi:
 - a. kemauan bekerja
 - b. tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya:

Menurut Robbins & Coutler (2019:65) menyatakan bahwa: “*Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job*”. Memiliki arti: “Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”.

Menurut Hersey and Kenneth Blanchard (2020) mengatakan bahwa “*Employee performance is a person's ability and motivation to complete their*

tasks.” Memiliki arti: “Kinerja pegawai adalah kemampuan dan motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.”

Menurut John Shields (2020:47) mengemukakan bahwa “*Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work*”. Memiliki arti: “Kinerja atau performa pegawai adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja.”

Menurut Mangkunegara (2020:67) bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.

Berdasarkan definisi diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.7.2 Pentingnya Kinerja

Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka

untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Menurut Tohardi (2020) pentingnya kinerja pegawai bagi organisasi yaitu:

1. Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
2. Kinerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Kinerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain.
5. Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Keseluruhan, kinerja pegawai menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan daya saing perusahaan, dan membantu mencapai tujuan organisasi jangka panjang.

2.1.7.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja tentunya memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja

2.1.7.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja pegawai memiliki dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020:72) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian

c. Hasil kerja

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang pegawai dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
- b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan.

Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kemampuan bekerja secara tim

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu perintah dari atasan atau

menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Inisiatif dalam mengambil tindakan
- b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif yang dilakukan pegawai itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian peneliti yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun Peneliti, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Liliani Veronica (2021) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rejang	Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi bahwa terdapat	- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Kinerja Pegawai	- Waktu Penelitian - Tempat Penelitian - Variabel Etos Kerja

Tabel 2.1 (Lanjutan)

	<p>Lebong</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol.2 No.1 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.24853/trd.2.1.13-30</p>	<p>pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.</p>		
2.	<p>Shafrina dan Taharuddin (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Provinsi Kalimantan Selatan</p> <p>Jurnal Bisnis dan Pembangunan Vol.12 No.3 2023</p> <p>DOI : http://dx.doi.org/10.20527/jbp.v12i3.17983</p>	<p>Menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi</p> <p>-Variabel Disiplin Kerja</p> <p>-Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu Penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p> <p>- Variabel Lingkungan Kerja Fisik</p>
3.	<p>Denny dan Evida (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen</p> <p>Jurnal Almuslim Vol.13, No.1 Juni 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.51179/vrs.v13i1.526</p>	<p>Menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen. Komitmen organisasional secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi</p> <p>- Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>- Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

4.	<p>Paryantoni (2023)</p> <p>Hubungan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DIY</p> <p>Jurnal Action Research Literate Vol.7, No.1 20 Agustus 2023</p> <p>DOI : https://doi.org/10.46799/ar.v7i1.136</p>	<p>Menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja</p>	<p>- Tempat penelitian - Waktu penelitian</p>
5.	<p>Intan dan Suryono (2024)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Ketenaga Kerjaan Republik Indonesia</p> <p>Jurnal Manajemen: Oikonomia Vol.13 No.2 19 Februari 2024</p> <p>DOI : https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505</p>	<p>Menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Tempat penelitian - Waktu penelitian - Variabel Kompensasi - Variabel Etos Kerja</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

6.	<p>Ria Tresina (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI</p> <p>Jurnal Syntax Idea Vol.3 No.9 20 September 2021</p> <p>DOI : https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i9.1492</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan komitmen terhadap Kinerja</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu Penelitian - Tempat penelitian</p>
7.	<p>Nurindah dan Jojok (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur</p> <p>Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Vol.4 No.2 2022</p> <p>DOI : https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i2.805</p>	<p>Menunjukkan bahwa variabel disiplin, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara simultan dan parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin, budaya organisasi merupakan variabel penentu dalam upaya meningkatkan kinerja.</p>	<p>- Disiplin Kerja - Budaya organisasi - Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel Motivasi Kerja</p>
8.	<p>Henry Simarmata (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja</p>	<p>Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kemampuan kerja dan disiplin menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Disiplin - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel Kemampuan Kerja</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

	<p>Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Labuhanbatu Utara</p> <p>Jurnal Pamator Vol.13, No.2 2020</p> <p>DOI: https://doi.org/10.21107/pamator.v13i2.8513</p>	<p>parsial maupun simultan.</p>		
9.	<p>T Muhammad Adriansyah (2020)</p> <p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kinerja Pada Pegawai Studi Pada Universitas Amir Hamzah.</p> <p>Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Vol.3 No.1 2020</p> <p>DOI : 10.33395/juripol.v3i1.10824</p>	<p>Menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel bebas menunjukkan arah positif terhadap Apabila komitmen organisasional tinggi maka kinerja juga tinggi, begitu pula sebaliknya.</p>	<p>- Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat penelitian</p>
10.	<p>Ignatius, dkk (2023)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Rumpun Lelumuku Saumlaki</p> <p>Jurnal Ilmiah Global Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol.3, No.5 2023</p> <p>DOI : dx.doi.org/10.33772/jumbo</p>	<p>Menunjukkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi pengaruh positif terhadap kinerja.</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>- Waktu penelitian - Tempat penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

11.	<p>Herijanto (2022)</p> <p><i>Leadership, Organizational Culture, And Work Discipline Affect Employee Performance In Majalengka's Tourism And Culture Office</i></p> <p>Journals: Kozminski Vol.30, No.4 20 Oktober 2022</p> <p>DOI: https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.67</p>	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Majalengka.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Organisasi - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian - Variabel Gaya Kepemimpinan
12.	<p>Laela dan Hamzah (2024)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Work Discipline on Employee Performance at Logistics Companies in Purworejo Regency</i></p> <p>Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Indonesia Vol.3, No.2 2024</p> <p>DOI: 10.57235/aurelia.v3i2.2853</p>	Menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta Secara bersama-sama Budaya organisasi, Komitmen organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Budaya Organisasi - Variabel Komitmen Organisasi - Variabel Disiplin Kerja - Variabel Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian
13.	<p>Hariz Fauzi, dkk (2023)</p> <p><i>Competency, Entrepreneurial</i></p>	Menunjukkan bahwa kompetensi, kepemimpinan yang berwawasan wirausaha dan komitmen secara	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel Komitmen - Variabel Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Waktu penelitian - Tempat penelitian

Tabel 2.1 (Lanjutan)

	<p><i>Leadership, Commitment and Their Impact on Performance through Village Governance</i></p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 10, No.1 (2023)</p> <p>DOI : https://doi.org/10.33096/jmb.v10i1.480</p>	bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap tata kelola pemerintahan desa.		<p>- Variabel Kepemimpinan</p> <p>-Variabel Kompetensi</p>
14.	<p>Muhammad dan Hendra (2023)</p> <p>The effect of organizational commitment, organizational culture, and work dicipline on the performance of state civil apparatuses At the public Works and Public Housing Service in Jeneponto Regency, South Sulawesi Province</p> <p>Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia Vol.9, No.2</p> <p>DOI : https://doi.org/10.29210/020231805</p>	Menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta secara bersama-sama komitmen organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.	<p>- Variabel Komitmen</p> <p>- Variabel Budaya organisasi</p> <p>- Variabel Disiplin Kerja</p> <p>- Variabel Kinerja</p>	<p>- Waktu penelitian</p> <p>- Tempat penelitian</p>
15.	<p>Munawir (2020)</p> <p><i>Situational Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance At the Regional Office of the District of Tanete</i></p>	Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan, Budaya	<p>- Komitmen Organisasi</p> <p>- Variabel Budaya Organisasi</p> <p>- Kinerja Pegawai</p>	<p>-Waktu penelitian</p> <p>-Tempat penelitian</p> <p>- Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional.</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

	<p><i>Riattang Barat, Bone Regency.</i></p> <p><i>Journal Golden Ratio of Data in Summary Vol.2, Issue.1 10 April 2022</i></p> <p>DOI : https://doi.org/10.52970/grdis.v2i1.210</p>	<p>organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>		
16.	<p>Mecca dan Stilo (2024)</p> <p><i>Influence of Work Dicipline, Organizational Culture and Organizational Commitment towards Employee Performance among Employees of LGU Tagum and Asuncion</i></p> <p><i>Journal International of Research Publications Vol.143, Issue.1, 28 February 2024.</i></p> <p>DOI : 10.47119/IJRP1001431220246134</p>	<p>Menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai LGU Tagum dan Asuncion.</p>	<p>- Variabel Disiplin Kerja - Variabel Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai</p>	<p>-Waktu penelitian -Tempat penelitian</p>
17	<p>Jiangang Li (2023)</p> <p><i>Influence of Work Dicipline and Organizational Commitment on Employee Performance in Culture Office Phillipines</i></p> <p><i>Group of Journal Proffesional Research and Educators (NPRE)</i></p>	<p>Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kebudayaan Philipina.</p>	<p>- Variabel Disiplin Kerja - Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai</p>	<p>-Waktu penelitian -Tempat penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

	<p><i>Vol.11, Issue.9, 25 August 2023</i></p> <p>DOI : https://doi.org/10.5861/ijrsm.2023.1112</p>			
18.	<p>Loise Karithi, dkk (2022)</p> <p><i>Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment on Employee Performance in the County Governments of Kenya</i></p> <p><i>International Journal of Finance, Insurance and Risk Management. Volume 12, Issue 2.</i></p> <p>DOI : 10.35808/ijfirm/315</p>	<p>Menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Kenya.</p>	<p>- Variabel Budaya Organisasi</p> <p>- Komitmen Organisasi</p> <p>- Kinerja Pegawai</p>	<p>-Waktu penelitian</p> <p>-Tempat penelitian</p>
19	<p>Hossein Ali (2019)</p> <p><i>The Influence of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of the Courts of the East Golestan Province</i></p> <p><i>International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science. Volume 8, Issue 4.</i></p> <p>DOI: 10.33945/SAMI/IJA-SHSS.2019.4.2</p>	<p>Menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Pengadilan Provinsi Golestan Timur.</p>	<p>- Komitmen Organisasi</p> <p>- Variabel Budaya Organisasi</p> <p>- Kinerja Pegawai</p>	<p>-Waktu penelitian</p> <p>-Tempat penelitian</p>

Tabel 2.1 (Lanjutan)

20.	E. Nurzaman (2020) <i>The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance at the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia</i> <i>Journal Budapest International Research and Critic Institute. Vol 3, No 4.</i> DOI: https://doi.org/10.33258/birci.v3i4.1453	Menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.	- Variabel Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi - Kinerja Pegawai	-Waktu penelitian -Tempat penelitian
-----	--	--	--	---

Sumber: Data diolah peneliti dari berbagai jurnal (2023)

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh peneliti sebagai variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang diajukan peneliti. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi keberhasilan suatu instansi. Tanpa adanya kinerja sumber daya manusia yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka pemikiran digunakan untuk membantu dalam menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Sugiyono (2018:60). Menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Pada penelitian kali ini akan dilihat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung.

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran seorang pegawai atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik pemerintahan maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin.

Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Jiangang Li (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafrina, dan Taharuddin (2023), serta Liliani Veronica (2021) penelitian yang dilakukan yang sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja pada suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi serta memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu organisasi, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja para pegawai. Upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan pegawai dalam berperilaku di suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup keyakinan terhadap norma-norma atau perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik yaitu dapat melakukan inovasi, berani mengambil risiko, mampu menganalisis evaluasi hasil kerja,

perhatian terhadap hasil kerja, berorientasi pada hasil kerja secara individu, berorientasi pada hasil kerja secara tim, mampu bersaing dalam melaksanakan pekerjaan, cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai prosedur.

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Loise Karithi, dkk (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Denny, dan Evida (2021), serta Nurindah, dan Jojok (2022) penelitian yang dilakukan oleh yang sama-sama menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang penting dan dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan juga untuk mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai keberhasilan dalam mengelola (SDM). Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik serta jenjang pekerjaan yang juga lebih baik. Komitmen organisasi berasal dari keyakinan seorang pegawai dalam merangkul nilai-nilai dan tujuan organisasi, keinginan bertahan, tumbuh dan mengembangkan diri didalam organisasi.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Hossein Ali (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariz, dkk (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh T Muhammad Adriansyah (2020) yang sama-sama menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komiten Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organanisasi faktor dari kedisiplinan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena apabila pegawai merasa disiplin bukanlah sesuatu hal yang termasuk suatu paksaan tetapi karena tergerak dari diri sendiri maka itu akan meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja pegawai kepada

organisasi. Disiplin kerja bukan hanya sekadar peraturan atau kepatuhan, tetapi merupakan faktor yang mendasar dan penting dalam menentukan seberapa efektif dan produktif seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di lingkungan kerja.

Selain dari faktor disiplin dalam bekerja faktor dari budaya organisasi juga memberi dampak yang positif seperti nilai-nilai yang ditekankan, norma yang dijunjung tinggi, dan dukungan yang diberikan terhadap pegawai. Budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat dalam suatu organisasi untuk mencapai kualitas kerja pegawai yang produktif. Budaya organisasi yang baik yaitu dapat melakukan inovasi, berani mengambil risiko, mampu menganalisis evaluasi hasil kerja, perhatian terhadap hasil kerja, berorientasi pada hasil kerja secara individu, berorientasi pada hasil kerja secara tim, mampu bersaing dalam melaksanakan pekerjaan, cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai prosedur.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang penting bagi organisasi karena komitmen organisasi merujuk pada tingkat keinginan dan kesediaan seorang individu untuk berdedikasi dan terlibat secara penuh dalam mencapai tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotaannya di dalamnya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pegawai cenderung lebih berusaha untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Mereka merasa tanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi dan berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti, membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, mempromosikan budaya kerja yang kooperatif, dan menginspirasi orang lain di

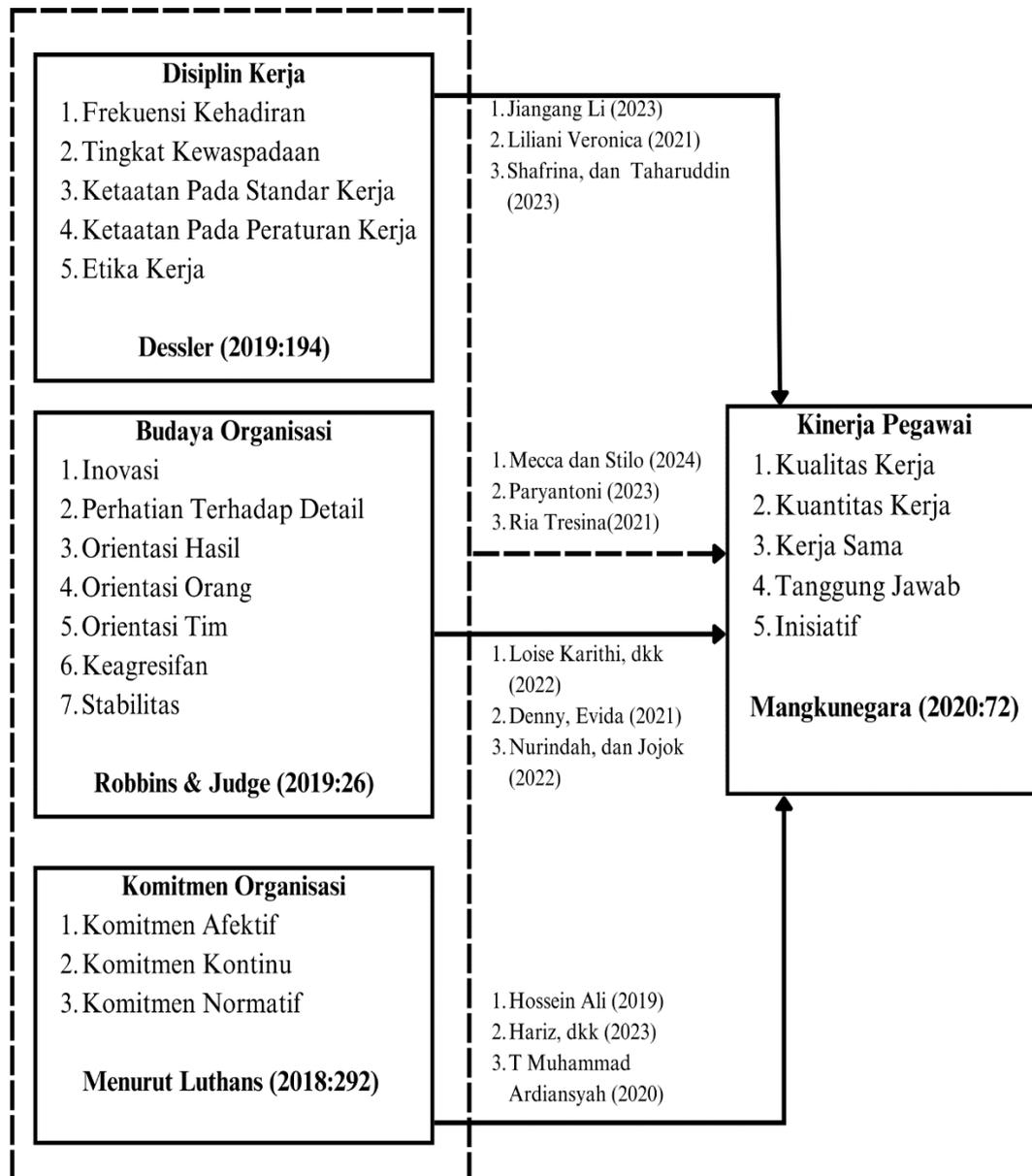
sekitar mereka. Faktor disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik itu memberikan dampak yang positif serta dapat membentuk landasan yang kuat untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh antara disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Mecca dan Stilo (2024), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paryantoni (2023) dan Ria Tresina (2021) penelitian yang dilakukan oleh yang sama-sama menyatakan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana cara pandang peneliti terhadap fakta kehidupan nyata dan perlakuan peneliti terhadap ilmu atau teori. Paradigma penelitian juga menjelaskan bagaimana peneliti memahami suatu masalah. Berdasarkan penelitian-penelitian diatas maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti pada gambar berikut:



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

Keterangan :

—————> : Parsial

- - - - -> : Simultan

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan hanya berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis secara parsial

- a. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

- c. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.