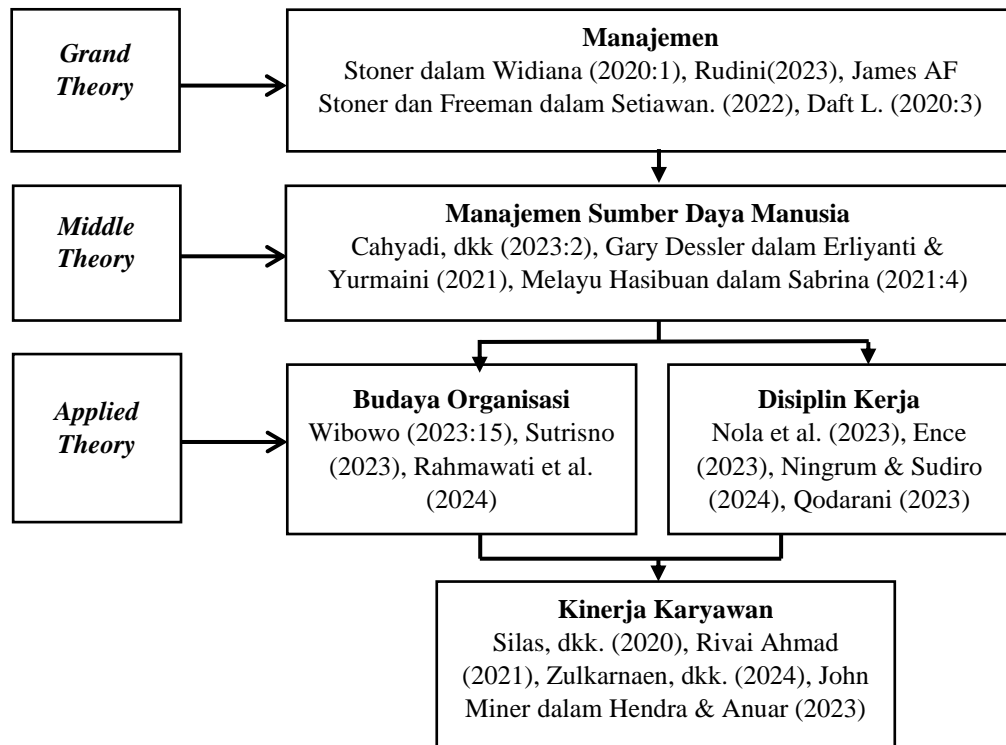


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini, peneliti menguraikan berbagai teori yang relevan dengan permasalahan penelitian. Landasan teori disusun berdasarkan kajian ilmiah yang menjadi dasar konseptual penelitian. Penelitian ini menyajikan kerangka landasan teori yang mencakup grand theory, middle theory, dan applied theory sebagai pijakan analisis dalam pelaksanaan penelitian. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Harapan Oetama Pratama. Berikut kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Gambar 2. 1
Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah proses cangguh yang memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya memperhatikan hasil akhir tetapi juga cara mencapainya. Seorang manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan membimbing individu dan kelompok untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage* yang secara umum berarti mengurus. Dalam arti khusus manajemen dipakai bagi pemimpin dan kepemimpinan, yaitu orang-orang yang melakukan kegiatan memimpin. Dengan demikian manajer ialah orang yang memimpin atau pemimpin.

Manajemen menurut Stoner dalam Widiana (2020:1), adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya. Selain itu, manajemen mencakup pengambilan keputusan strategis yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis, dengan demikian memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal dan beradaptasi dengan dinamika pasar.

Menurut Rudini (2023) manajemen adalah suatu proses yang keterlibatan - keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah

ditetapkan. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sedangkan menurut James AF Stoner dan Freeman dalam Setiawan, dkk. (2022) definisi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat dari Daft L. (2020:3) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Berdasarkan berbagai definisi manajemen yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang bersifat komprehensif dan multidimensional, yang mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pemahaman ini menunjukkan bahwa manajemen tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga menekankan pada proses, strategi, serta metode yang digunakan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai

tujuan yang diinginkan oleh administrator. George R. Terry dalam Hamdi (2020) menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*)

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan melibatkan penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, penentuan hasil yang diharapkan, identifikasi dimana tujuan harus dicapai, dan pencarian pendekatan terbaik untuk mencapainya. Siapa yang bertanggung jawab untuk menentukan mengapa hal itu perlu dicapai.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan - kegiatan yang diperlukan, termasuk menentukan struktur organisasi, tugas, dan fungsi setiap unit dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan di antara unit - unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula diartikan sebagai kegiatan manajemen kolektif dalam mengelompokkan orang-orang serta menugaskan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dengan tujuan agar tercipta kegiatan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Penggerakan (*actuating*)

Memotivasi melibatkan pemberian inspirasi dan dorongan kepada semua anggota kelompok agar bersedia dan sepenuh hati berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian pimpinan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengendalian juga dikenal sebagai pengawasan adalah fungsi manajemen yang melibatkan penilaian dan, jika perlu membuat koreksi untuk memastikan bahwa tindakan bawahan diarahkan ke jalur yang benar dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen adalah proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Puspitasari & Munna (2022), diperlukan 6 unsur manajemen atau sarana manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia adalah obyek normal dalam eksistensi yang sangat beragam. Manusia berbeda satu sama lain dalam hal tingkah laku, pemikiran, bahasa, sifat, dan gerakan. Manusia menggunakan pendekatan psikologis salah satunya untuk memahami atau membedakan karakter seseorang dari orang lain. Namun, buruknya seseorang atau anak tergantung pada lingkungan di mana mereka dibesarkan. Pembawaan didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk berkembang dalam pola pikir, dan sifat tertentu. Ini dapat diartikan sebagai kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa yang ada dalam situasi yang memungkinkan.

2. Uang (*Money*)

Di dunia modern, uang adalah komponen yang sangat penting sebagai alat ukur dan pengukur nilai suatu usaha. Jumlah uang yang berputar di dalam perusahaan juga merupakan ukuran perusahaan yang besar. Setiap kegiatan membutuhkan manusia dan uang untuk mencapai tujuan. Selain faktor manusia, uang merupakan alat penting untuk mencapai tujuan.

3. Bahan (*Material*)

Faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali; Bahkan manajemen sendiri ada karena kegiatan manusia yang bekerja sama untuk menjaga material. Jika manusia tidak memiliki bahan atau material, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Manusia dan material atau alat-alat mereka tidak dapat dipisahkan.

4. Mesin (*Machine*)

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu seperti sebelum Revolusi Industri. Dengan kemajuan teknologi saat ini, penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, peran mesin telah berubah menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*Methods*)

Cara seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil pekerjaannya, oleh karena itu, tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat bergantung pada cara metode – metode

yang diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dilaksanakan dengan benar.

Cara kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar.

6. Pasar (*Market*)

Pasar sangat penting untuk memasarkan produk yang dihasilkan oleh bisnis agar bisnis dapat bertahan. Jika produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran, proses produksi akan terhenti

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Prinsip adalah dasar – dasar dan nilai – nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Henry Fayol dalam Amruddin, dkk. (2020) seorang industrialis berkebangsaan Prancis, memperkenalkan dasar – dasar yang bisa diadopsi dan digunakan dalam perusahaan di berbagai bidang. Teori dari Henry Fayol berkonsentrasi untuk mencapai efisiensi manajerial. Prinsip – prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah:

1. Pembagian Kerja

Untuk menjamin stabilitas, kelancaran, dan efisiensi bisnis, pembagian kerja dimaksudkan untuk membagi pekerjaan atau tugas berdasarkan keahlian (*skills*) dan kemampuan (*capabilities*) dari karyawan.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi perintah, dan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada anggota staf. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diberikan seseorang karena diserahkan oleh personel yang memegang kekuasaan. Oleh karena itu, dalam perusahaan, berwenang dan tanggung jawab

selalu berdampingan. Namun, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mempertimbangkan tanggung jawab. Seorang manajer mungkin menyalahgunakan wewenang mereka jika lebih banyak wewenang dari tanggung jawab mereka. Jika lebih banyak tanggung jawab daripada wewenang, manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Untuk mencapai tujuan bersama (perusahaan), rencana harus dilaksanakan sepenuhnya. Seluruh tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai jika tidak ada disiplin. Disiplin adalah menghormati aturan atau peraturan perusahaan. Perusahaan harus terus menerus melakukan penilaian dan pengawasan yang adil untuk menciptakan disiplin. Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Self Discipline*

Self Discipline atau disiplin diri terjadi ketika seseorang sadar akan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi. Kebiasaan yang baik adalah cara membangun disiplin diri.

b. *Enforced Discipline*

Enforced Discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah jenis disiplin yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa karyawan atau staf mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Jika mereka tidak melakukannya, akan ada konsekuensinya.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah ketika seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dari seorang atasan langsung di atasnya

untuk menghindari kekacauan. Jika seorang karyawan harus mengikuti lebih dari satu atasan, konflik kepentingan dan kekacauan dapat terjadi.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* Ini berarti bahwa setiap orang yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan kata lain, setiap pekerja di suatu perusahaan harus memiliki tujuan dan motivasi yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Kebutuhan Organisasi diatas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan perusahaan harus diprioritaskan daripada kepentingan individu atau kelompok. Tujuan organisasi tidak boleh dihalangi oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Karyawan

Penggajian karyawan, juga dikenal sebagai remunerasi, adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berdasarkan usaha mereka untuk perusahaan. Remunerasi dapat berbentuk uang atau tidak. Tujuan dari remunerasi adalah memberikan motivasi pada karyawan.

8. Pemusatan

Pihak mana pun di perusahaan yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Namun, ukuran organisasi

menentukannya. Henri Fayol menekankan bahwa struktur kekuasaan harus seimbang.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau *chain of command* atau *scalar chain* adalah skema formal untuk otoritas, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar Fayol adalah bahwa urutan hierarki harus dimulai dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui senior langsung mereka..

10. Ketertiban

Ketertiban atau juga dikenal sebagai *order* adalah kondisi kerja yang mendukung dan menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemesanan dalam hal ini juga berarti bahwa segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau di tempat yang seharusnya.

11. Keadilan

Di sini, keadilan atau kesetaraan berarti bahwa semua karyawan harus diperlakukan dengan sama dan penuh hormat. Manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tidak ada satupun karyawan yang diperlakukan dengan tidak adil.

12. Stabilitas Kondisi Karyawan

Ketika karyawan merasa aman, mereka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan. Karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi, karyawan harus memiliki keamanan kerja. Bisnis yang sukses biasanya memiliki karyawan

yang bertahan lama. Manajemen bertanggung jawab untuk memberikan keamanan kerja kepada karyawan mereka.

13. Prakarsa

Karena prakarsa memberikan kepuasan kepada karyawan dan membawa kesuksesan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan mendukung karyawan untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi untuk meningkatkan minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan.

14. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps atau *esprit de corps* adalah semangat kelompok yang diciptakan oleh kerja sama dan semangat tim di antara karyawan. Untuk mencapai semangat ini, perusahaan harus menciptakan kekompakan dan keselarasan di antara karyawannya

2.1.1.5 Manajemen Fungsional

Bentuk manajemen organisasi yang paling banyak diterapkan adalah manajemen fungsional, yaitu struktur organisasi yang disusun berdasarkan pembagian kerja dan spesialisasi fungsi tertentu. Dalam struktur ini, manajemen puncak perusahaan umumnya terdiri atas beberapa departemen fungsional, seperti manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen operasional, serta dapat dilengkapi dengan pimpinan unit produk maupun unit wilayah. Pola komunikasi dalam manajemen fungsional cenderung berlangsung secara vertikal dan terpusat di dalam masing-masing departemen. Apabila suatu departemen memerlukan informasi atau dukungan dari departemen

lain, permintaan tersebut disampaikan melalui pimpinan departemen terkait, yang kemudian meneruskannya kepada pimpinan departemen lain. Dengan demikian, interaksi lintas fungsi terjadi secara terbatas, sementara anggota tim tetap menjalankan tugas proyek di samping tanggung jawab utama sesuai fungsi departemennya masing-masing.

Menurut Anwar (2019:7) manajemen fungsional terbagi menjadi empat, yaitu:

1. Manajemen Pemasaran

Manajemen pemasaran merupakan analisis tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian dari program yang dibuat untuk menciptakan, membangun, dan mempertahankan pertukaran, serta hubungan-hubungan yang menguntungkan dengan pasar sasaran (target market) dengan tujuan mencapai sasaran organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan semua kegiatan yang mengatur pengikut sertaan manusia dalam organisasi.

3. Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan merupakan semua aktivitas perusahaan untuk mendapatkan dana yang diperlukan oleh perusahaan, beserta usaha untuk menggunakan dana tersebut seefisien mungkin.

4. Manajemen Operasi

Manajemen operasi merupakan kegiatan mengatur penciptaan dan penambahan kegunaan terhadap suatu barang atau jasa.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia berperan strategis dalam organisasi untuk memastikan bahwa perusahaan mampu mencapai tujuan dan keberhasilannya melalui kontribusi individu-individu yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset utama perusahaan yang terlibat secara langsung dalam perencanaan, sistem kerja, proses operasional, serta pencapaian tujuan organisasi. Karyawan merupakan pihak yang mengalokasikan waktu, tenaga, dan kemampuan intelektualnya bagi kepentingan perusahaan, serta memperoleh imbalan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tersebut. Oleh karena itu, terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan menjadi faktor penting yang menegaskan peran manajemen sumber daya manusia. Salah satu wujud fungsi manajemen sumber daya manusia adalah memastikan kesejahteraan karyawan sebagai upaya mendukung kinerja dan keberlanjutan organisasi.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Meskipun istilah "*human resource*" digunakan untuk menerjemahkan istilah sumber daya manusia, beberapa ahli menyamakan istilah sumber daya manusia dengan "*man power*", yang juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja. Semua sumber daya manusia yang mungkin tersebut mungkin berdampak pada upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*) adalah sumber manajemen daya. Manusia merupakan aset utama dalam suatu organisasi karena pendayagunaan manusia

merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan manajemen dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, elemen manusia sangat diperhatikan dalam bagian manajemen ini.

Menurut Cahyadi,dkk.(2023:2) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan *stakeholder*.

Sedangkan menurut Gary Dessler dalam Erliyanti & Yurmaini (2021) menyampaikan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sementara itu menurut menurut Malayu Hasibuan dalam Sabrina (2021:4) manajemen SDM adalah seni serta ilmu dalam pengaturan hubungan berikut peran-peran dari karyawan dengan efisiensi dan efektivitas tinggi agar dapat menolong dalam meraih harapan atau cita-cita perusahaan, karyawan, serta masyarakat luas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi manajerial yang berperan dalam mengelola dan mengoptimalkan peran karyawan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, penilaian, dan pemberian kompensasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada terciptanya hubungan kerja yang adil, aman, dan

produktif, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, serta masyarakat secara berkelanjutan.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memberikan dukungan kepada manajer lini maupun manajer fungsional lainnya agar mampu mengelola tenaga kerja secara lebih efektif. Secara khusus, manajemen sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan produktivitas setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Cushway dalam Rubi Babullah (2024) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan saran manajemen dalam pembuatan kebijakan yang berkaitan dengan SDM untuk memastikan organisasi memiliki karyawan yang memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan memelihara kebijakan sesuai prosedur SDM agar organisasi mampu mencapai target yang ditetapkan.
3. Membantu pengembangan keahlian seluruh organisasi dan merencanakan strategi terkait implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan untuk memastikan tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Menjaga standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka disimpulkan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia berperan dalam memberikan dukungan strategis kepada manajemen melalui penyusunan kebijakan, pengembangan kompetensi karyawan, serta penciptaan kondisi kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penghubung komunikasi antara karyawan dan manajemen, menjaga nilai serta standar organisasi, serta menangani berbagai permasalahan hubungan kerja agar tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan aktivitasnya, organisasi perlu memperhatikan penerapan fungsi-fungsi manajerial serta fungsi operasional secara terpadu agar seluruh kegiatan dapat berjalan efektif dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. seperti yang dikemukakan oleh Priyono dan Marnis dalam Alya (2024) yang menjelaskan bentuk fungsi dari sumber daya manusia seperti dibawah ini:

1. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja adalah proses merencanakan secara efektif dan efisien bagaimana mendukung pencapaian tujuan perusahaan dengan tenaga kerja. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:
 - a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang.
 - b. Analisis posisi di perusahaan untuk menentukan fungsi, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan.

2. Staffing sesuai kebutuhan organisasi, setelah kebutuhan sumber daya manusia ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:
 - a. Rekrutmen calon karyawan.
 - b. Seleksi calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Penilaian Kinerja dilakukan setelah kandidat dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan cara terbaik untuk bekerja dan kemudian memberikan penghargaan kepada pekerja atas kinerja mereka. Sebaliknya, organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja yang buruk di mana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:
 - a. Penilaian sekaligus evaluasi perilaku bekerja.
 - b. Analisis dan memberikan motivasi. Kegiatan penilaian ini cukup sulit bagi penilai maupun yang dinilai, karena rawan munculnya konflik.
4. Peningkatan kualitas dan lingkungan kerja saat ini menjadi salah satu pusat perhatian manajemen sumber daya manusia, yang mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:
 - a. Definisi, desain, dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.
 - b. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja, melalui kehidupan kerja dan program perbaikan produktifitas.
 - c. Menjaga kondisi fisik guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan kerja.

5. Mencapai hubungan kerja yang efektif. Setelah mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan, perusahaan kemudian mempekerjakannya, membayarnya, dan memberikan lingkungan kerja yang membuatnya tertarik dan nyaman. Untuk mencapai hal ini, perusahaan juga harus menetapkan standar untuk mewujudkan hubungan kerja yang efektif. Dalam hal ini ada tiga kegiatan utama, yaitu:
 - a. Menghormati terhadap hak – hak pekerja.
 - b. Menjalinkan komunikasi sesama karyawan dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan karyawan dapat disampaikan.
 - c. Melakukan evaluasi tentang kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2.1.2.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis yang berperan sebagai penggerak utama dalam kegiatan operasional perusahaan, karena keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada kinerja serta kontribusi karyawan. Menurut Sabrina (2021:7) dalam mewujudkan peran tahap integritas antara perancangan dan fungsi strategik sumber daya manusia, terdapat empat macam hubungan, seperti berikut ini:

1. Hubungan Administrasi

Hubungan administrasi ini, fungsi SDM sebenarnya dianggap kurang begitu utama bagi manajer dan manajer fungsional. Manusia bagi mereka bukanlah sebagai sesuatu yang mempunyai batasan maupun sebagai aset atau inventaris perusahaan yang dalam pengambilan keputusan mempunyai andil dari segi bisnis.

2. Hubungan Satu Arah

Eksistensi hubungan yang terjalin di antara perencanaan strategis dengan fungsi-fungsi sumber daya manusia atau SDM di dalam koneksi satu arah ini yang sifatnya sekuensial. Perancangan Program dan sistem yang berguna untuk mendukung tujuan perusahaan yang strategis adalah fungsi MSDN. Maka dapat dilihat meskipun tidak memiliki pengaruh, SDM bereaksi terhadap inisiatif strategis. Hal ini terjadi karena meskipun belum cukup memenuhi sebagai mitra bisnis yang strategis, SDM sudah dianggap penting.

3. Hubungan Dua Arah

Hubungan yang bersifat timbal balik dan juga saling bergantung antara perancangan strategik dan SDM menandai terjadinya hubungan dua arah ini. Pada hubungan dua arah ini, SDM dipandang berfungsi primer serta dipercaya. SDM mempunyai peran dalam penentuan arah strategis perusahaan. SDM juga sudah dijadikan mitra strategis.

4. Hubungan Integratif

Hubungan dinamis dan interaktif antara beberapa fungsi SDM dan perencanaan strategis menjadi hubungan integratif. Manajer SDM dianggap sebagai mitra bisnis strategis yang sesungguhnya dan juga ikut andil atau terlibat secara langsung dalam pengambilan keputusan strategis.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berpikir dan berperilaku.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, budaya organisasi berperan mengarahkan sikap dan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi serta mendukung terciptanya kinerja dan disiplin kerja yang optimal.

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dianggap sebagai elemen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berperan dalam membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku kerja karyawan. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat dan konsisten mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan nilai, norma, dan tujuan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan kedisiplinan kerja.

Menurut Wibowo (2023:15), budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan digunakan sebagai pedoman dalam bertindak serta mengambil keputusan di lingkungan kerja. Sutrisno (2023) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pola nilai dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi dasar perilaku kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Rahmawati et al. (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi merujuk pada nilai dan norma kerja yang diinternalisasi oleh karyawan sehingga membentuk perilaku kerja yang selaras dengan kebijakan serta tujuan organisasi.

Bersumber dari pendapat para ahli mengenai budaya organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut serta diinternalisasi oleh anggota organisasi dan dijadikan sebagai pedoman dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku kerja, baik secara

individu maupun kelompok, sehingga perilaku kerja karyawan selaras dengan kebijakan serta tujuan organisasi.

2.1.3.2 Pentingnya Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan penting dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi serta menjadi pemersatu persepsi dan sudut pandang anggota dalam menghadapi permasalahan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hadijaya (2020) Adanya dampak budaya organisasi bagi perusahaan, diantaranya:

1. Salah satu diciptakan 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

2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi 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 Humairah, (2025) Budaya organisasi dibentuk melalui interaksi empat faktor utama. Sebagai berikut:

1. Faktor Karakter Perorangan

Berkaitan dengan nilai, kepribadian, dan etika individu yang bekerja dalam organisasi sehingga setiap perusahaan memiliki ciri budaya yang berbeda-beda.

2. Faktor Etika Organisasi

Mencerminkan nilai moral dan aturan yang menjadi pedoman dalam hubungan internal serta eksternal organisasi.

3. Faktor Pembagian Hak (*property of rights*)

Merujuk pada pengaturan hak untuk menggunakan sumber daya organisasi yang memberikan aturan dan tanggung jawab kepada anggota organisasi

4. Faktor Struktur Organisasi

Merupakan sistem formal yang mengatur pembagian tugas serta hubungan kekuasaan dan secara langsung memengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan perilaku kerja dalam organisasi.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bersikap serta berperilaku kerja. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang konsisten dan mendukung pencapaian tujuan organisasi Menurut Wibowo

(2023:15), dimensi dan indikator budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. Nilai Organisasi

Dimensi ini menggambarkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi dalam organisasi sebagai pedoman perilaku kerja karyawan.

- a. Pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai organisasi.
- b. Penerapan nilai organisasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari..

2. Norma Kerja

Dimensi ini merupakan aturan dan standar perilaku yang mengikat karyawan dalam organisasi.

- a. Kepatuhan Karyawan terhadap norma dan peraturan kerja.
- b. Konsisten perilaku kerja sesuai dengan norma yang berlaku.

3. Kerja Sama

Kerja sama menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara kolektif dalam mencapai tujuan organisasi.

- a. Kemampuan bekerja sama antar karyawan.
- b. Kesediaan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Komunikasi

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampain informasi yang mendukung kelancaran kerja dan koordinasi.

- a. Keterbukaan komunikasi antara karyawan dan atasan.
- b. Kejelasan informasi kerja yang di terima karyawan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, prosedur, serta norma kerja yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penerapan disiplin kerja membutuhkan kesadaran individu, ketegasan aturan, serta konsistensi pengawasan agar aktivitas kerja berjalan tertib dan efisien. Kemampuan karyawan untuk mengendalikan diri, mematuhi standar kerja, serta menjaga etika kerja yang baik menjadi kunci terciptanya disiplin yang efektif. Dengan disiplin kerja yang baik, proses kerja dapat berlangsung lebih teratur, kesalahan dapat diminimalkan, dan tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, prosedur, serta standar kerja yang berlaku di organisasi dan secara konsisten diterapkan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mencerminkan komitmen individu untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan, dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan sehingga menciptakan efektivitas operasional organisasi.

Menurut Nola et al. (2023), disiplin kerja adalah usaha karyawan untuk menghargai dan mematuhi pedoman serta aturan yang telah ditentukan sesuai dengan norma dan ketentuan organisasi, sehingga perilaku kerja karyawan menjadi tertib dan produktif.

Selanjutnya, Ence, (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang diterapkan oleh manajemen dan karyawan untuk memenuhi standar yang ditetapkan, seperti jam kerja dan aturan organisasi, dengan tujuan mencapai hasil kerja yang optimal dan efisien.

Selain itu, penelitian Ningrum & Sudiro (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat penting karena karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi melalui kepatuhan terhadap peraturan dan peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Menurut definisi beberapa peneliti diatas, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, norma, dan standar kerja organisasi secara sadar dan konsisten untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.4.2 Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, karena disiplin mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, serta standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Dehotman, (2023) pentingnya disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang disiplin mampu menaati aturan serta bekerja secara konsisten dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berikut penerapan disiplin kerja diantaranya yaitu:

- a. Memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi karena karyawan disiplin cenderung memenuhi tanggung jawab pekerjaan

- b. Meningkatkan konsistensi perilaku kerja, yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja

2.1.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Seviana, F., Hidayah, S., & Paminto, (2023) 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.

Sering melibatkan pegawai dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan perilaku karyawan dalam menaati aturan dan tanggung jawab kerja yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap waktu dan tanggung jawab pekerjaan. Menurut Qodarani (2023) dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimensi disiplin kerja yang menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan waktu kerja yang telah ditetapkan organisasi, baik terkait jam masuk, jam pulang, maupun pemanfaatan waktu kerja secara efektif. Dimensi ini mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam menghargai waktu kerja. Indikator – indikator ketaatan terhadap waktu kerja sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Kehadiran karyawan tepat waktu.
- b. Ketepatan penyelesaian tugas sesuai dengan.

2. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan terhadap peraturan dan instruksi kerja.

- a. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.
- b. Ketaatan terhadap instruksi atasan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan dimensi disiplin kerja yang menunjukkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan dan target yang telah ditetapkan organisasi. Dimensi ini mencerminkan komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai standar. Indikator – indikator tanggung jawab sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- b. Kepedulian dalam menjaga fasilitas kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yang mencakup kualitas pekerjaan, kecepatan, dan sikap kerja. Kinerja yang baik berarti bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, berkontribusi positif pada tim, dan mencapai target perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk dapat menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan atau tidak memiliki kemampuan untuk melakukannya. Sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan standar perusahaan adalah cara terbaik untuk mengukur kinerja mereka.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Tingkat capaian atau hasil kerja dari pelaksanaan rencana kerja organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan disebut kinerja. Kinerja karyawan sangat memengaruhi keberhasilan perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, semakin baik kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Silas, dkk. (2020) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Rivai Ahmad (2021) 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 kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Edison dalam Zulkarnaen, dkk. (2024) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil suatu proses yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing – masing karyawan untuk mencapai target atau tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan

Proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi dikenal sebagai penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Metode ini digunakan untuk menghitung jumlah waktu

yang diberikan pekerja kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu. Umpan balik dari penilaian kinerja menunjukkan kepada karyawan sejauh mana mereka memenuhi standar perusahaan. Kinerja karyawan biasanya diwakili oleh hasil kerja mereka selama jangka waktu tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Dalam proses penilaian, kondisi dan faktor perkembangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting.

Menurut Azwari & Lia (2021) pengukuran kinerja memiliki beberapa tujuan yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien.
2. Membantu dalam pengambilan keputusan tentang karyawan seperti promosi, pemberhentian, dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan untuk pelatihan dan pengembangan serta menyediakan standar untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menunjukkan kepada karyawan bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menciptakan dasar yang dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada program remedialnya.

2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Silas, dkk. (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan kenyataan (*knowledge skill*). Dengan kata lain, karyawan yang

memiliki *IQ* di atas rata-rata, menerima pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan terampil dalam mengerjakan tugas harian mereka akan lebih mudah mencapai hasil yang diharapkan. Sebenarnya, perusahaan atau organisasi membutuhkan orang-orang dengan *IQ* di atas rata-rata. Akibatnya, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja mereka. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental adalah keadaan psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi terbaik mereka di tempat kerja

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut John Miner dalam Hendra & Anuar (2023) dibagi ke dalam 5 (lima) dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada hasil yang dicapai dari segi output atau hasil tugas – tugas rutin dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Volume pekerjaan yang diselesaikan.
- b. Tingkat Produktivitas kerja.

2. Kualitas Kerja

Mencerminkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Kualitas kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kesalahan dalam tuangnya. Kualitas kerja diukur dengan tiga indikator, yaitu:

- a. Kesesuaian hasil kerja dengan standar perusahaan.
- b. Ketelitian hasil kerja.

3. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Kekompakan

4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu.

- a. Tingkat kemampuan karyawan mengejar target perusahaan.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian untuk dijadikan tinjauan dan referensi peneliti. Penelitian berikut dianggap relevan untuk dibahas secara mendalam. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	<p>Heriyanti & Zayanti (2025)</p> <p>Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1, Januari 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memengaruhi komitmen organisasi; budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja; kepuasan kerja memengaruhi komitmen organisasi; serta kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang positif dalam hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi di PT Nipro Indonesia.</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel Kepuasan Kerja sebagai Mediasi</p> <p>c. Variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel X2</p>
2	<p>Dharma et al. (2023)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan adanya Culture, Employee Performance, Job Satisfaction hubungan positif antara budaya organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja juga</p>	<p>Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	International Journal of Social Science and Business Volume 7, Number 3, 2023, pp. 748-757 P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409	berhubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.		
3	Yuliantini & Suryatiningsih (2021) Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi Oikonomia: Jurnal Manajemen Volume 17, No. 1 Januari 2021, pp. 66-83	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi PT ISS Indonesia di Universitas Mercu Buana.	Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan	a. Objek dan lokasi penelitian berbeda. b. Variabel Beban kerja sebagai X2 c. Variabel Kinerja Organisasi sebagai variabel intervening
4	Pratiwi et al. (2024) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi	Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat serta komitmen organisasi yang tinggi	Sama-sama meneliti pengaruh variabel budaya organisasi terhadap	a. Objek dan lokasi penelitian berbeda. b. Variabel Komitmen organisasi sebagai X2

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>IMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Vol. 03, No. 04, Tahun 2025, Hal.2021-2027, ISSN: 3031-9498 (Online)</p>	<p>berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan motivasi. Selain itu, budaya organisasi yang adaptif dan nilai-nilai organisasi yang positif mampu meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, serta produktivitas kerja karyawan. Komitmen</p>	<p>kinerja karyawan</p>	
5	<p>Kharisma et al. (2025)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung</p> <p>Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi Volume</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja.</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel Lingkungan kerja sebagai X1</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	2 No. 2 2026 E-ISSN 3089-8196			
6	<p>Ismawati & Pujiati (2025)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dinamika Duta Bangsa Bekasi</p> <p>Junral Manajemen, Organisasi dan Bisnis Volume 14 No 01 Juni 2025 ISSN 1978-8754 (p-issn) 2964-8238 (e-issn)</p>	<p>Hasil penelitian mendapatkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Dinamika Duta Bangsa Bekasi. Temuan</p>	<p>Sama-sdama meneliti pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel motivasi kerja sebagai X3</p>
7	<p>Merianti & Nugroho (2025)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT ISS Indonesia Area Prudential Tower Jakarta Selatan</p> <p>Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 2, Number 2, Juni, 2025, pp. 292-300 P-ISSN: 3046-</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	9910, E-ISSN: 3046-8884			
8	<p>Hendrawan et al. (2025)</p> <p><i>The Influence of Work Discipline , Organizational Culture , and Work Conflict on Employee Performance : A Study of Miss Cimory Employees at Cimory Center Pesanggrahan</i></p> <p>Jurnal Multidisiplin Sahombu Volume 5, Number 05, 2025, ESSN 2809-8587 (Online)</p>	<p>Temuan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, konflik di tempat kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan, yang berarti bahwa bentuk-bentuk konflik tertentu dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas karyawan jika dikelola dengan baik.</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
9	<p>Hotmauli & Effendy (2020)</p> <p><i>The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan</i></p> <p><i>International Journal of Science, Technology & Management</i> ISSN: 2722-4015</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi perilaku kewarganegaraan organisasi dan kecerdasan sosial terhadap kinerja mencapai 72,0%, sehingga budaya kerja yang baik dan disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan serta memotivasi mereka untuk bekerja</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p>
10	<p>Rivai (2021)</p> <p>Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru</p> <p>MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 4 nomor 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan. Secara simultan, pengawasan, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel Pwngawasan sebagai X1</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		terhadap kinerja guru SD Negeri Dinas Pendidikan UPT Kecamatan Medan Area Kota Medan.		
11	<p>Wua et al. (2022)</p> <p>The Influence of Organizational Culture on the Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Organizational Commitment</p> <p>Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 20, Number 3, Pages 542– 551. Malang: Universitas Brawijaya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Sama-sama meneliti pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p>b. Variabel Kepuasan Pelanggan sebagai Kepuasan Pelanggan sebagai variabel mediasi</p> <p>c. Variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan		
12	Dehotman (2023) Relation of Working Discipline and Employee Performance International Journal of Applied Management and Business Vol.1, No.2, 2023 ISSN 2961-7367 Hal 60-66	Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Dana Putra Utama Finance Pekanbaru. Hal ini tercermin dari nilai t sebesar 5,869 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai t tabel sebesar 2,021, yang berarti nilai t hitung > nilai t tabel. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 48,2%, sedangkan 51,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.	Sama-sama meneliti pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.
13	Arsando & Sutarto (2024)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin	Sama-sama meneliti pengaruh	a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>The Influence of Work Discipline and Organization Culture on Employee Performance of PT. Angkasa Pura Solusi Kota Tangerang</p> <p>Transforma Jurnal Manajemen Universitas Pasundan No.1 Tahun 2024 Halaman 6-20, E-ISSN: 2987-6680</p>	<p>kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,2%. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 41,5%. Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,054 + 0,373X_1 + 0,418X_2$. Koefisien determinasi sebesar 56,5%, sedangkan 43,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.</p>	<p>variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p>	

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
14	<p data-bbox="389 456 638 524">Ningrum & Sudiro (2024)</p> <p data-bbox="389 566 628 819">Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p data-bbox="389 862 624 1032">Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi Volume 3 Nomor 2 Tahun 2024</p>	<p data-bbox="663 456 877 1361">Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.</p>	<p data-bbox="919 456 1091 710">Sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p data-bbox="1131 456 1348 562">a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p> <p data-bbox="1131 602 1337 707">b. Variabel Kepuasan kerja sebagai X2</p> <p data-bbox="1131 748 1278 891">c. Variabel komitmen organisasi sebagai X2</p>
15	<p data-bbox="389 1375 612 1442">Jamaluddin et al. (2024)</p> <p data-bbox="389 1485 638 1700">Employee Performance Effectiveness at the Makassar State Administrative Court Office</p> <p data-bbox="389 1742 600 1989">International Journal of Administration and Education (IJAE) E-ISSN: 3046-7632 Halaman 70-78</p>	<p data-bbox="663 1375 890 1989">Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar, secara keseluruhan, tergolong baik dan efektif. Hal ini terlihat dari terpenuhinya delapan indikator kinerja, yaitu kualitas kerja,</p>	<p data-bbox="919 1375 1091 1664">Sama-sama meneliti pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p data-bbox="1131 1375 1348 1480">a. Objek dan lokasi penelitian berbeda.</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas. Dalam suatu organisasi atau instansi, operasionalnya dapat berjalan dengan baik jika para pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik		

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variabel yang sama, yakni Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel bebas/independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat/dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas

menunjukkan bahwa hasil penelitian seperti variabel independen yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar bisa memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini merupakan struktur konseptual yang menguraikan dan menghubungkan variabel-variabel penelitian berdasarkan landasan teori yang relevan. Landasan teoretis penelitian ini disusun secara hierarkis, meliputi: *Grand Theory* yang merujuk pada Manajemen, *Middle Theory* yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), serta *Applied Theory* yang secara spesifik membahas Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan merupakan komponen paling vital bagi keberlangsungan PT. Harapan Oetama Pratama, mengingat pencapaian target perusahaan sangat bergantung pada kontribusi optimal para pegawainya. Berdasarkan fenomena empiris, kinerja karyawan di perusahaan ini sedang menghadapi tantangan serius sehingga memerlukan analisis mendalam terhadap determinan yang memengaruhinya. Dalam konteks ini, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja ditempatkan sebagai variabel fundamental yang diprediksi mampu mendorong stabilitas dan peningkatan kinerja karyawan secara signifikan demi tercapainya tujuan organisasi.

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memegang peranan krusial sebagai fondasi sistem nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan perilaku karyawan dalam bekerja. Tanpa budaya organisasi yang kuat, karyawan berisiko kehilangan orientasi dan identitas dalam menjalankan tugas, yang bermuara pada rendahnya motivasi serta ketidakteraturan pola kerja. Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang sehat dan terinternalisasi dengan baik akan menciptakan ekosistem kerja produktif, di mana nilai-nilai organisasi menstimulasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Secara teoretis, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pandangan Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan. Postulat ini didukung oleh temuan empiris Darmadi (2023), yang membuktikan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian Merianti & Nugroho (2024) menegaskan bahwa budaya kerja yang adaptif mampu meningkatkan efektivitas kerja secara kolektif. Berdasarkan landasan teori dan bukti empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat dan positif budaya organisasi yang diterapkan di PT. Harapan Oetama Pratama, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia di setiap perusahaan dituntut memiliki tingkat kepatuhan tinggi terhadap regulasi yang berlaku guna menciptakan rasa tanggung jawab dan keteraturan dalam menjalankan instruksi manajerial. Kedisiplinan yang baik akan memengaruhi efektivitas kerja tim dan menghasilkan output berkualitas bagi keberlanjutan perusahaan. Hal ini penting untuk mendorong profesionalisme dan mengukuhkan integritas karyawan di dalam organisasi.

Disiplin kerja yang kokoh akan mengarahkan seluruh sumber daya demi tercapainya tujuan organisasi secara tepat waktu. Hal ini diperkuat oleh penelitian Darmadi (2023) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memberikan usaha terbaik dengan meminimalisir tingkat absensi dan kesalahan kerja. Senada dengan hal tersebut, Galuh & Ratnasih (2023) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Yusuf & Hartini (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disintesis bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Oetama Pratama.

2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

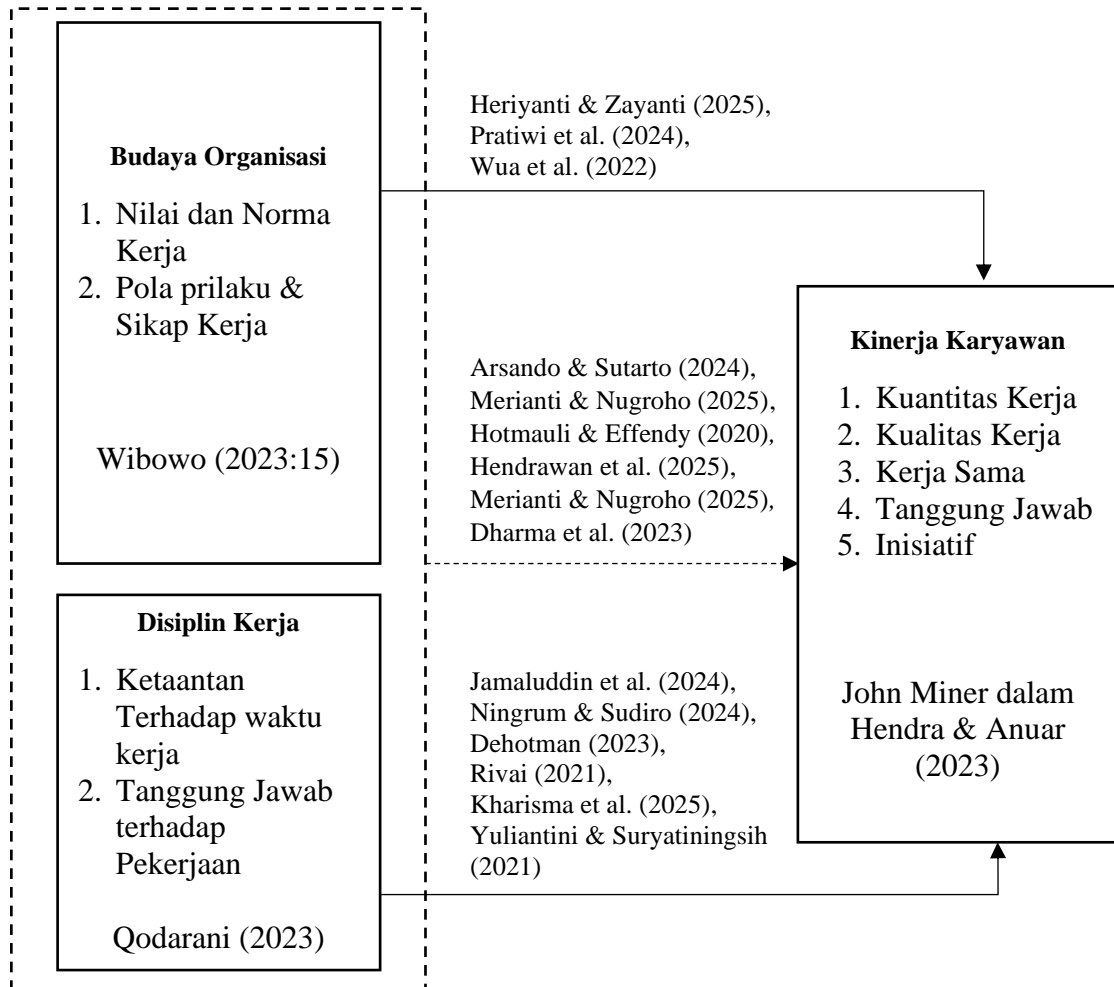
Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan dua elemen fundamental yang saling berintegrasi dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di PT.

Harapan Oetama Pratama. Budaya organisasi menciptakan lingkungan nilai dan norma yang menjadi landasan bagi karyawan dalam bersikap, sementara disiplin kerja menjadi instrumen kendali yang memastikan perilaku tersebut sesuai dengan standar operasional prosedur. Sinergi antara internalisasi budaya yang kuat dan kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan harmonisasi kerja yang profesional, yang pada akhirnya menjadi pendorong utama bagi peningkatan produktivitas perusahaan jasa.

Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu yang relevan dengan karakteristik perusahaan. Berdasarkan penelitian Pratama & Yusuf (2024), dibuktikan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Temuan ini diperkuat oleh M. Yusuf et al. (2025) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan mencapai titik optimal apabila didukung oleh lingkungan budaya yang kondusif serta penegakan disiplin yang konsisten.

Lebih lanjut, dalam konteks industri jasa, Merianti & Nugroho (2025) serta Sari et al. (2025) menegaskan bahwa perbaikan serentak pada aspek budaya dan kedisiplinan memberikan dampak yang jauh lebih besar terhadap kualitas layanan dan output kerja dibandingkan jika hanya dilakukan secara parsial. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan PT. Harapan Oetama Pratama dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada integrasi antara penguatan budaya organisasi dan penerapan disiplin kerja secara bersama-sama.

2.2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 2
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah digunakan dalam kerangka pemikiran, maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

“Terdapat Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.”

2. Hipotesis Parsial

- a. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.