

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Sementara itu menurut Schein (1997) dalam Wibowo (2010) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut.

Menurut Glaser et al. (2014) dalam Syafrianto dkk (2019) budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Sementara itu menurut Kreitner dan Knicki (2015) dalam Syafrianto dkk (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengingat anggota dari organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman dalam bertingkah

laku anggotanya.

2. Teori Budaya Organisasi

Teori budaya organisasi menurut Robbin dan Coulter (2012) dalam Balansa (2017) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) dalam Wibowo (2010) terdapat beberapa fungsi budaya diantaranya sebagai berikut :

- a. Mempunyai boundary-defining roles, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
- b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi
- c. Budaya memfasilitas bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standaryang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
- e. Budaya melayani sebagai sense-making dan mekanisme control yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja

4. Indikator Budaya organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Denison dalam Kalsum dkk (2017) :

- a. Keterlibatan

Keterlibatan didefinisikan sebagai faktor kunci dalam budaya

organisasi yang merupakan karakteristik nilai dari organisasi dengan menempatkan pandangan tentang pentingnya keterlibatan seluruh pegawai yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Penyesuaian

Penyesuaian adalah kebutuhan organisasi dalam melaksanakan kegiatan dalam lingkungan organisasi yaitu organisasi memegang nilai dan kepercayaan yang mendukung kapabilitas dalam menerima serta menginterpretasikan dan menterjemahkan tanda-tanda dari lingkungan kedalam perubahan perilaku internal dari organisasi.

c. Konsistensi

Konsistensi adalah nilai dan sistem yang mendasari kekuatan suatu budaya. Nilai ini memfokuskan pada integrasi sumber-sumber organisasi, koordinasi, kontrol dan konsistensi organisasi dalam mengembangkan sistem yang efektif dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

d. Misi Organisasi

Misi organisasi adalah arahan pada pencapaian tujuan jangka panjang yang bermakna pada organisasi. Misi menjelaskan tujuan dan arti yang diterjemahkan dalam tujuan eksternal organisasi.

B. Pelatihan

1. Definisi

Menurut Kasmir (2010) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian,

kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sementara itu menurut Hasibuan (2012) dalam Bintoro dkk (2019) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam Goni (2015) mendefinisikan pelatihan adalah proses bagi karyawan untuk memperoleh kemampuan yang mendukung bagi penyelenggaraan kerja. Sementara itu menurut Dessler (2011) dalam Goni (2015) pelatihan berarti memberikan ketrampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang direncanakan dengan serangkaian cara yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2. Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Menurut Kasmir (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan diantaranya sebagai berikut :

a. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan. Artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih

b. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang akan diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

d. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

e. Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang positif. Disamping faktor kenyamanan dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi keamanan disekitar lokasi.

f. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

3. Indikator pelatihan

Menurut Triton (2005) dalam Bintoro dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan memiliki 6 indikator sebagai berikut:

1) Tujuan.

Tujuan pelatihan dapat dikatakan harapan yang telah ditetapkan, tepatnya penyusunan rencana aksi (action plan) dan

penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

2) Sasaran pelatihan.

Sasaran pelatihan harus dapat ditetapkan dengan kriteria yang tepat dan terstruktur.

3) Pelatih.

Mengingat pelatihan berpatokan pada peningkatan skill. Maka para pelatih yang terpilih untuk memberikan materi pembelajaran harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memupuni sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

4) Metode.

Metode pelatihan akan lebih menjamin berjalannya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan tipe materi dan kemampuan peserta pelatihan.

5) Materi.

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

6) fPeserta latihan

Peserta latihan tentunya harus diseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang telah ditetapkan diselenggarakan oleh organisasi.

C. Disiplin kerja

1. Definisi

Menurut Sinambela (2019) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Balansa dkk (2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untntuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sementara itu menurut Davis (1985) dalam Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi dalam mentaati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan agar tujuan dalam organisasi tersebut tercapai.

2. Teori Disiplin kerja

Teori disiplin kerja menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Santoso (2017) yaitu aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (warning)

sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsistens dan hukuman tersebut tanpa membeda-bedakan siapa yang melanggar atau melaukan tindakan indisipliner.

3. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2019) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

a. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolok ukur untuk mrengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memilki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standard kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

4. Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji/kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan

tegas. Bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

D. Kinerja Karyawan

1. Definisi

Menurut Sinambela (2019) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan pemyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sementara itu menurut Robbins dalam Sinambela (2019) menyebutkan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Menurut Simamora (1995) dalam Goni (2015) kinerja pegawai adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sementara itu menurut Rivai dan Basri (2015) dalam Sinambela (2019), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau 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 disepekat bersama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil akhir kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi guna mewujudkan tujuan organisasi.

2. Teori kinerja

Menurut Wexly dan Yukl dalam Sinambela (2019) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila mendapatkan manfaat (benefit) dan terdapat rangsangan (inducement) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (reasonable).

3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2015) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula

sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Artinya kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Jadi kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

e. Motivasi kerja

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Kepatuhan juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah

dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

4. Indikator kinerja

Menurut Edison dkk (2016) indikator kinerja sebagai berikut :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

c. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

d. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

E. Penelitian Terdahulu

Data penelitian terdahulu tersaji pada Tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Lia Riantika Tanujaya (2015)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Coronet Crown	Variable independen : Pelatihan kerja Variable dependen : Kinerja karyawan	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
2.	Fransisca Rachmawati (2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trias Sentosa Krian Sidoarjo	Variable independen : Pelatihan kerja Variable dependen : Kinerja karyawan	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Leonardo William Goni, Adolfina, & Jacky Sumarauw (2016)	Pengaruh Pelatihan, Penempatan kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	Variable independen : Pelatihan Variable dependen : Kinerja karyawan	Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Anggy Henly Kumajas, Victor P.K Lengkong & Rudy S. Wenas (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Kantor Wilayah Sulutenggo	Variabel independen : 1. Budaya organisasi 2. Disiplin kerja Variable dependen : Kinerja karyawan	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan

No	Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
5	Ali Baba (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	Variabel independen : Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Etty Puji Lestari (2014)	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPN Percomtohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo	Variabel independen: disiplin kerja Variabel dependen : kinerja pegawai	Disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Fandy Balansa, Victor P.K Lengkong, Arrazi Bin Hasan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan	Variabel independen : Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Mardi Astutik (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Variabel independen : 1. Disiplin kerja 2. Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Ananta Dwi Kristianto, Sesilya Kempa (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Hayapura	Variabel independen: Disiplin kerja	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
10.	Siti Aisyah, Karmizi, Enni Savitri (2014)	Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar)	Variabel independen : Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja pegawai	budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
11	Mulyadi (2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari	Variabel independen : Pelatihan Variabel dependen : Kinerja karyawan	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzald (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Variabel independen : Disiplin kerja Variabel dependen : Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Bahrul Ullum Mustofa (2016)	Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Segara Surabaya	Variabel independen : Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja karyawan	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Gaby I Rumagit, Paulina van rate, Ferdi Roring (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo	Variabel independen : 1. Disiplin 2. Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja pegawai	1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
15	Arief Budi Santoso (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)	Variabel independen : Disiplin kerja Variabel dependen : Kinerja karyawan	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Jamal Syafrianto, Chamariyah, Subijanto (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep)	Variabel independen : Budaya organisasi Variabel dependen : Kinerja karyawan	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Wahyu Satrio Bintoro, Hadi Sunaryo, M. Khoitil Anwarodin (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Tenaga Medis (Studi Kasus Pada Puskesmas Menganti)	Variable independen : Pelatihan kerja Variable dependen : Kinerja karyawan	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja
18	Mohamed Nusari dkk (2018)	The Impact of Project Management Assets and Organizational Culture on Employee Performance	Variabel independen : Budaya organisasi karyawan Variabel dependen : kinerja	Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
19	Rahayu Puji Suci, Mohamad Syafi'I Idrus (2015)	The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)	Variabel independen : 1. Pelatihan 2. Disiplin kerja Variabel dependen : kinerja karyawan	1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil
20	Deni Silistiawan (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel independen: Budaya Organisasi Variabel dependen : Kinerja pegawai	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
21	Umi Kalsum dkk (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016	Variabel independen: Budaya Organisasi Variabel dependen : Kinerja Perawat	Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal (Astutik, 2016). Pengaruh budaya organisasi pula dapat dilihat dari sudut pandang karyawan bagaimana budaya memberi pedoman bagi karyawan akan segala sesuatu yang penting dilakukan (Kumajas, 2016). Sesuai dengan teori Robbin dan Coulter (2012) dalam Balansa (2017) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Kumajas dkk (2016) dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan, didukung pula oleh penelitian Baba (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh Balansa dkk (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan dan ketrampilan karyawan yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya (Goni dkk, 2015).

Penelitian tentang pengaruh pelatihan dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Rachmawati (2016) dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan, didukung oleh penelitian Tanujaya (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh Goni dkk (2015) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

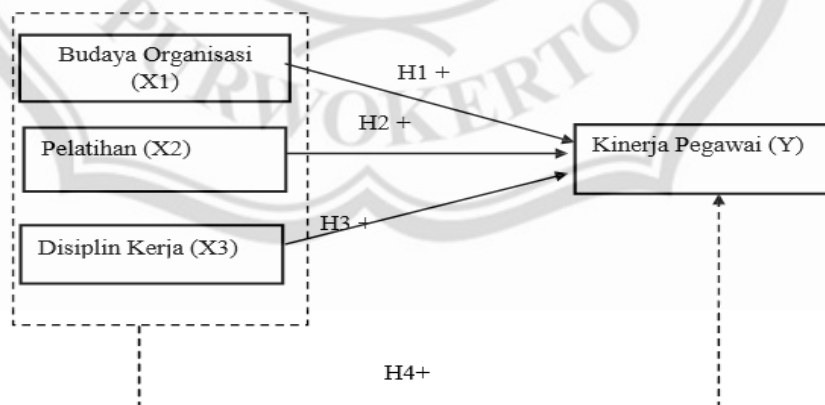
3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya

tujuan organisasi (Astutik, 2016). Menurut Rivai & Sagala (2013) dalam Balansa (2017) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan dilakukan oleh Lestari (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, didukung oleh penelitian Kumajas dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh Astutik (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Gambar kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti terlihat pada gambar 2.2 berikut :



Keterangan :

- : secara parsial
- - - - - : secara simultan

Gambar 2.2
Model Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian adalah:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₂ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₃ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H₄ : Budaya Organisasi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.