

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan peneliti sebagai landasan untuk mempersiapkan penelitian selanjutnya. Tujuannya untuk mengetahui perbandingan dan hasil yang dapat mendukung kegiatan penelitian serupa selanjutnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa perbedaan seperti yang tertera dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2.1

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

No	Item	Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	Persamaan	Perbedaan
1	Penulis dan judul	Dea Yulmania Kartika Putri, Edi Murdiyanto, Kukuh Harianto “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (Kud) Tani Wilis Sendang Tulungagung”.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank jatim Syariah Gresik		
	Variabel bebas (X)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3) Lingkungan kerja (X4)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Lingkungan kerja (X4)
	Variabel terikat (Y)	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	

	Lokasi penelitian	Tulungagung	Gresik		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	
2	Penulis dan judul	Gaby I Rumagit, Paulina van rate, Ferdy Roring “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Wilayah (Persero) Suluttenggo”.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank jatim Syariah Gresik		
	Variabel bebas (X)	Disiplin kerja (X1) Motivasi (X2) Budaya organisasi (X3)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	
	Variabel terikat (Y)	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	
	Lokasi penelitian	Manado	Gresik		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	
3	Penulis dan judul	Belti Juliyanti dan Onsardi “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan		

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu”.	budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank jatim Syariah Gresik		
	Variabel bebas (X)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X3)	Budaya Organisasi (X2)
	Variabel terikat (Y)	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	
	Lokasi penelitian	Bengkulu	Gresik		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	
4	Penulis dan judul	Dona Elvia Desi “Pengaruh Motivasi Kerja ,Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kerinci ”.	Pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank jatim Syariah Gresik		
	Variabel bebas (X)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X2)

	Variabel terikat (Y)	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	
	Lokasi penelitian	Kerinci	Gresik		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	
5	Penulis dan judul	Nazaruddinaziz, Dina Mulia “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Ukm Provinsi Sumatera Barat”.	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank jatim Syariah Gresik		
	Variabel bebas (X)	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X3)	Lingkungan Kerja (X2)
	Variabel terikat (Y)	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	
	Lokasi penelitian	Sumatera barat	Gresik		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	

6	Penulis dan judul	BoraAlviolesa,dkk “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawanK PA Universitas Muhammadiyah Palembang”.	Pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Bank jatim Syariah Gresik		
	Variabel bebas (X)	Disiplin Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi Kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Motivasi kerja (X3)	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Budaya Organisasi (X3)	
	Variabel terikat (Y)	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai (Y)	
	Lokasi penelitian	Palembang	Gresik		
	Jenis penelitian	Kuantitatif	Kuantitatif	Kuantitatif	
	Teknik analisis data	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	Analisis regresi linier berganda	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM yaitu kombinasi antara ilmu dan juga seni dalam menjaga relasi serta peran dari pegawai, dengan maksud supaya para pegawai ikut berperan secara optimal, efektif dan efisien agar memudahkan tercapainya target . Hasibuan (2019;21) menyebutkan ajaran pokok dalam MSDM ini mencakup perencanaan jumlah pegawai , organisasi, arahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan,

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemecatan pegawai. Sutrisno (2014;6) mengartikan MSDM merupakan suatu bagian dari proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi SDM yang bertujuan agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Mangkunegara (2013;2) menjelaskan MSDM sebagai serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan serta pengawasan terhadap aspek-aspek seperti *recruitment*, pengembangan, pemberian layanan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan pegawai dengan tujuan pencapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa MSDM merupakan suatu penerapan dari prinsip manajemen yang berfokus pada tugas operasional serta tugas manajerial demi tercapainya tujuan perseorangan maupun perusahaan.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai dan Sagala (2013;13) mengatakan adanya berbagai fungsi dari MSDM, diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah proses perencanaan pegawai dengan efektif dan efisien demi membantu tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) yakni upaya untuk mengorganisasikan seluruh pegawai dengan membuat struktur organisasi yang menggambarkan pembagian tugas, relasi kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan kerjasama antar pegawai.

- c. Pengarahan (*Directing*) adalah tindakan yang meningkatkan kemampuan pegawai untuk berkolaborasi secara efektif guna tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan juga masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*) mengacu pada kegiatan pengawasan terhadap pegawai untuk memastikan ketaatan terhadap peraturan perusahaan dan pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan pegawai melibatkan proses perekrutan, seleksi, penempatan serta orientasi dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan yakni suatu proses meningkatkan keterampilan teoritis, teknis, konseptual, dan etika pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini perlu disesuaikan dengan kebutuhan pegawai pada saat ini maupun masa depan.
- c. Kompensasi mengacu pada pemberian imbalan, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan, pemberian kompensasi ini bisa dalam bentuk uang atau barang.
- d. Pengintegrasian adalah upaya untuk menghubungkan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, integrasi ini mempunyai tujuan yaitu untuk membangun hubungan kerjasama yang sesuai dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan adalah upaya untuk mempertahankan atau meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan kesetiaan karyawan sehingga mereka tetap bersedia untuk bekerja sampai pensiun.

- f. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah putusnya hubungan seseorang dengan perusahaan karena berbagai alasan seperti kehendak dari pegawai itu sendiri, kebijakan dari perusahaan, berakhirnya masa kontrak kerja, pensiun dan faktor lainnya.

2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) disebutkan tujuan dari MSDM adalah :

1. Saat membuat kebijakan terkait sumber daya manusia ,pihak manajemen diharuskan mempertimbangkan dengan tujuan memastikan bahwasannya perusahaan mempunyai pegawai yang termotivasi dan memiliki kinerja yang baik ,pegawai yang selalu tanggap terhadap perubahan dan siap memenuhi kewajiban kerja dengan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku.
2. Melaksanakan dan mempertahankan seluruh kebijakan dan prosedur sumber daya manusia bertujuan untuk memungkinkan tercapainya sasaran organisasi.
3. Membantu melakukan pengembangan terhadap keseluruhan organisasi dan juga penerapan strategi, terutama dalam aspek yang berhubungan dengan SDM.
4. Memberikan dorongan yang memberikan dampak positif sehingga terdorongnya pimpinan untuk mencapai tujuannya.
5. Memberikan jalan keluar dari berbagai permasalahan dalam komunikasi antar pegawai dengan tujuan memastikan supaya tidak terdapat hambatan organisasi untuk mencapai tujuan.
6. Pengadaan sarana komunikasi antara pegawai dengan manajemen organisasi.
7. Berperan sebagai penjaga standar dan nilai-nilai organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penerapan disiplin perlu dilakuakn di dalam organisasi maupun perusahaan, karena kedisiplinan yang baik akan mempengaruhi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Hasibuan (2020;193) mengartikan disiplin sebagai tindakan akan kesadaran dan kesiapan individu dalam mematuhi semua tata tertib perusahaan serta norma sosial yang ada. Sementara itu (Sutrisno, 2014;87) menjelaskan bahwasannya disiplin kerja merujuk pada sikap kesiapan dan kerelaan seseorang terhadap kepatuhan pelaksanaan norma-norma dan tata tertib yang berlaku di lingkungannya.

Rivai dan Sagala (2013;825) mengartikan disiplin sebagai media yang di aplikasikan oleh pemimpin agar pegawai merubah sikapnya menjadi lebih baik dan memiliki tingkat kesadaran tinggi dan seihngga mereka dapat mematuhi tata tertib dan juga norma yang ada dan berlaku.

Merujuk dari penjelasan disiplin kerja diatas, dapat dimaknai bahwasannya disiplin kerja menjadi bagian dari sikap individu yang ditandai dengan adanya kesadaran,kerelaan dan kemauan untuk patuh terhadap segala tata tertib perusahaan serta norma sosial yang ada di perusahaan.

Sinambela (2016;340) tujuan dan manfaat kegiatan tindakan disiplin adalah untuk memperbaiki perilaku yang muncul di waktu yang akan datang. Adapun tujuan dari disiplin kerja yaitu:

1. Untuk para karyawan harus mematuhi semua peraturan dan juga kebijakan ketenagakerjaan dan juga tata tertib perusahaan yang berlaku, baik tata tertib yang tertulis maupun tata tertib yang tidak tertulis.

2. Mampu melakukan aktivitas pekerjaan dengan optimal, dan memberikan pelayanan yang unggul pada pihak yang mempunyai kepentingan dengan perusahaan.
3. Mampu mengelola dan juga merawat infrastruktur yang berupa produk dan layanan perusahaan dengan optimal.
4. Mampu bersikap dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
5. Sesuai harapan dari perusahaan yakni pegawai dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi, baik dalam jangka waktu yang pendek maupun jangka waktu yang panjang.

2.2.2.2 Faktor Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89) menyebutkan faktor penentu kedisiplinan diantaranya :

1. Besaran pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi yang sesuai mempengaruhi kesadaran pegawai untuk menerapkan kedisiplinan. Dengan diberikannya kompensasi yang seimbang maka seorang pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, sebaliknya apabila diberikan kompensasi yang tidak sesuai dengan kontribusinya terhadap perusahaan, maka pegawai cenderung mengabaikan peraturan yang berlaku karena merasa tidak dihargai.

2. Ada atau tidaknya keteladanan seorang pemimpin di dalam perusahaan.

Keberadaan seorang pimpinan sangatlah penting dalam perusahaan, terutama sikap pemimpin dalam mematuhi peraturan perusahaan, karena semua pegawai di suatu perusahaan akan memperhatikan bagaimana perilaku

pemimpin mereka dalam menegakkan kedisiplinan dan bagaimana mereka dapat mengendalikan diri melalui kata-kata, perilaku yang memungkinkan terjadinya pelanggaran peraturan kedisiplinan.

3. Ada tidaknya peraturan tetap yang dijadikan sebagai acuan.

Setiap perusahaan diharuskan mempunyai suatu aturan pasti yang dapat dijadikan acuan oleh para pegawainya, karena dengan adanya peraturan yang tetap dapat meminimalisir terjadinya tindakan *indisipliner*.

4. Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan pendisiplinan.

Tindakan pendisiplinan ini sangat penting untuk dilakukan ketika ingin mendisiplinkan seseorang yang melanggar peraturan perusahaan, pendisiplinan ini dilakukan agar pelanggar kedisiplinan tidak melakukan pelanggaran kembali.

5. Adanya pengawasan dari pimpinan

Dalam tindakan mengatasi *indisipliner* sangat dibutuhkan peran penting dari pimpinan untuk mengawasi jalannya pendisiplinan, karena pemimpin lah yang mempunyai tanggung jawab keberhasilan kerja dari pegawai tersebut.

6. Adanya perhatian terhadap pegawai.

Para pegawai sesungguhnya membutuhkan perhatian atasan, karena perhatian yang diberikan atasan dapat memunculkan semangat tersendiri dari diri pegawai tersebut.

7. Adanya kebiasaan penegakan kedisiplinan.

2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Perusahaan seharusnya mempunyai dapat mengaplikasikan peraturan kerja yang akan dijadikan pedoman serta wajib dilaksanakan oleh seluruh pegawai perusahaan

tersebut. Berikut beberapa indikator disiplin kerja oleh Sinambela (2016;356), antara lain:

1. Frekuensi kehadiran sebagai tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai ketika hadir di perusahaan.
2. Tingkat kewaspadaan , tingkat kewaspadaan ini dapat dilihat ketika seorang pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan pertimbangan yang matang dan dengan tingkat ketelitian yang tinggi serta menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya sendiri dan juga pekerjaannya.
3. Kepatuhan akan standar kerja bermkna bahwa semua pegawai diwajibkan mematuhi semua SOP yang berlaku sesuai dengan tata tertib dan panduan kerja yang dibuat perusahaan dalam rangka pencegahan terjadinya kecelakaan.
4. Taat terhadap peraturan kerja, ketaatan akan aturan kerja akan memberikan dampak positif yakni timbulnya kelancaran dalam melakukan pekerjaannya .
5. Etika kerja, setiap pekerja diharuskan mengikuti etika saat bekerja di perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai antar karyawan .

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2019;104) Motivasi kerja merupakan Hasrat yang muncul dari dalam individu, baik itu berasal dari factor internal maupun eksternal yang mendorongnya untuk melakukan dengan tujuan yang kuat dan memanfaatkan seluruh potensi mereka.

Menurut Sutrisno (2014;109) Motivasi diartikan sebagai elemen pendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, motivasi ini sendiri kerap diartikan

sebagai elemen penentu perilaku seseorang. Setiap individu dipastikan mempunyai faktor pendorong yang menyebabkan individu tersebut melakukan suatu aktivitas tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi yang dijabarkan di atas, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan mendapatkan hasil yang diinginkannya. Dengan demikian, orang – orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar. Perusahaan atau organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang kompeten tetapi perusahaan juga mengharapkan karyawan yang bersedia untuk bekerja secara optimal dan mempunyai keinginan untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan menyebutkan terdapat beberapa tujuan yang diperoleh dari adanya motivasi, yaitu:

1. Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan tingkat produktivitas kerja pegawai.
3. Menjaga kestabilan tenaga kerja di perusahaan.
4. Meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai.
5. Meningkatkan efektifitas pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana kenyamanan dan relasi kerja.
7. Meningkatkan loyalitas pegawai, inovasi dan keikutsertaan pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai .
9. Menumbuhkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
10. Peningkatan efisiensi dalam penggunaan peralatan dan bahan baku.

2.2.3.2 Faktor Motivasi Kerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, faktor tersebut bersumber dari diri sendiri maupun dari luar, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sutrisno (2014;116), yaitu:

1. Faktor *internal*, faktor berpengaruh pada timbulnya motivasi seseorang, diantaranya :
 - a. Keinginan untuk memperoleh kehidupan
 - b. Keinginan untuk memiliki
 - c. Keinginan akan penghargaan
 - d. Keinginan akan pengakuan
 - e. Keinginan atas jabatan
2. Faktor *Eksternal*, faktor tersebut meliputi :
 - a. Lingkungan perusahaan yang nyaman dan aman
 - b. Pemberian kompensasi yang seimbang
 - c. Pemimpin yang baik
 - d. Ketersediaan jaminan pekerjaan
 - e. Pangkat dan kewajiban
 - f. Peraturan yang dapat disesuaikan.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai yang mempunyai pengaruh dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow dalam Hasibuan (2019;104) ada beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis sendiri merupakan kebutuhan untuk menjaga kelangsungan hidup seperti kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, udara, dan sebagainya. Dalam upaya pemenuhan kebutuhan ini, seseorang dapat berperilaku aktif atau bekerja dengan giat.

2. Kebutuhan akan Rasa Aman

Kebutuhan akan kebebasan dari resiko yaitu ketika pegawai merasa aman dari resiko kecelakaan dan mendapat jaminan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kebutuhan Sosial atau Rasa Memiliki

Kebutuhan sosial melibatkan aspek yakni keinginan untuk mempunyai banyak teman, keinginan untuk terhubung, berinteraksi, merasa dicintai dan mencintai, dan diterima dengan baik dalam lingkungan perusahaan maupun masyarakat di sekitarnya.

4. Kebutuhan akan Penghargaan

Keinginan untuk mendapatkan suatu penghormatan, pengakuan serta penghargaan atau wibawa dari perusahaan maupun masyarakat di lingkungannya.

5. Aktualisasi Diri

Dorongan untuk mencapai kebutuhan akan aktualisasi diri dengan melibatkan pemanfaatan kemampuan, potensi optimal dan keterampilan untuk mencapai capaian kerja yang maksimal.

2.2.4 Budaya Organisasi

2.2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu dari aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi, karena dengan budaya yang kuat dapat berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengarahkan perilaku seseorang atau karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan harus memahami budaya yang berlaku di perusahaan dan bagaimana menerapkannya.

Torang (2013;107) mendefinisikan budaya organisasi sebagai filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan, norma, nilai dan sistem yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktifitas dalam organisasi. Sedangkan Soelistya, et.al (2020) mendefinisikan budaya organisasi yaitu bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu perusahaan.

Terkait dari beberapa pengertian budaya organisasi yang telah disebutkan diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arahan dalam membentuk sikap, perilaku, nilai-nilai serta norma-norma dari para anggota organisasi. Di dalam suatu organisasi terdapat budaya yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi lainnya.

2.2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Terdapat beberapa tujuan dari budaya organisasi sebagaimana yang telah disebutkan oleh Robbins and Judge (2015;359) diantaranya:

1. Budaya organisasi berperan sebagai penentu batasan yang mana dapat menciptakan perbedaan dari sebuah organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi sendiri mempunyai fungsi yakni sebagai pembentuk identitas bagi organisasi tersebut.
3. Budaya organisasi memudahkan tumbuhnya komitmen terhadap tujuan organisasi yang lebih besar dan utama daripada kepentingan individu sendiri.
4. Budaya mendorong stabilitas dan perekat dari sistem sosial sehingga membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan memberikan standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.
5. Budaya sebagai pengambilan mekanisme dan pengambilan perasaan yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan sikap karyawan.

2.2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Robbins and Judge (2015;355) menyebutkan terdapat tujuh aspek utama yang dapat digunakan sebagai indikator dari budaya organisasi, aspek-aspek tersebut antara lain:

1. Indikator dari tingkat Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko mencerminkan sampai mana pegawai tersebut dianjurkan untuk menunjukkan sikap kreatifitas dan keberanian dalam mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail , ketelitian terhadap detail ini menunjukkan sejauh mana seorang pegawai tersebut dapat menjalankan kecermatan, kemampuan melakukan analisa dan juga perhatian terhadap kedetailan.
3. Berorientasi terhadap (output) hasil , orientasi atas hasil ini menunjukkan sejauh mana manajemen perusahaan terfokuskan perhatiannya hanya kepada *output*

dari pada teknik ,langkah dan proses yang dipergunakan dalam pencapaian *output* (hasil) tersebut.

4. Berorientasi terhadap manusia , orientasi terhadap manusia ini mencerminkan sejauh mana keputusan-keputusan manajemen perusahaan dalam mempertimbangkan dampak dari hasil tersebut pada anggota organisasi.
5. Berorientasi terhadap tim , yaitu mencerminkan sejauh mana kegiatan pekerjaan di atur di dalam tim dan tidak hanya terfokus pada individu organisasi .
6. Tingkat agresifitas pegawai menggambarkan sejauh mana pegawai di dalam perusahaan itu bersifat agresif ketika mealkukan pekerjaannya.
7. Tingkat stabilitas dapat menggambarkan sejauh mana kegiatan perusahaan menekankan pertahanan terhadap kondisi saat ini (stabil) dibandingkan fokus terhadap pertumbuhan.

2.2.5 Kinerja Pegawai

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013;67) mengartikan kinerja sebagai pencapaian dari hasil kerja pegawai berupa kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karena telah menyelesaikan pekerjaan sesuai *job desk* nya. Sutrisno (2014;149) mengartikan kinerja merujuk pada hasil pekerjaan seseorang melalui perilaku kerjanya , yang mana ketika pegawai melakukan aktivitas kerja dalam periode tertentu. Rivai dan Sagala (2013;548) menjelaskan kinerja pegawai merujuk pada perilaku nyata yang di hasilkan pegawai sebagai manifest dari pencapaian prestasi kerja sesuai dengan tugasnya dalam sebuah oraganisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai di atas, dapat disimpulkan bahwasannya kinerja merupakan cakupan atas hasil dari perilaku individu ketika mengerjakan pekerjaannya dalam usaha mencapai target perusahaan secara legal.

2.2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2013;67) menyebutkan faktor tercapainya kinerja pegawai diantaranya :

1. Faktor Kemampuan

Dari prespektif psikologis, kemampuan mencakup kapasitas potensial (*IQ*) dan kemampuan secara nyata (*knowledge + skill*). Dengan kata lain , pegawai yang mempunyai kecerdsan di atas rata-rata atau $IQ > 120$ beserta pendidikan yang sesuai terhadap posisinya dan mempunyai keterampilan ketika mengerjakan aktivitas harian , maka dari itu akan lebih mudah dalam tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan. Sebab itu, diperlukan penempatan pegawai yang sesuai dengan keahliannya sehingga memudahkan tercapainya tujuan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat dimaknai sebagai perilaku yang ada pada pemimpin dan pegawai terhadap kondisi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka akan menunjukkan sikap positif atau negatif atas situasi kerjanya, sikap ini dapat menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi atau rendah yang dimiliki oleh pimpinan dan pegawai.

Byar dan Bue dalam Sutrisno (2014;151), mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor yang individu yang dimaksud adalah

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang rasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.5.3 Indikator Pengukuran Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja mempunyai pengaruh penting dalam tercapainya target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, baik kinerja secara individual maupun kelompok. Bangun (2012;233) menjelaskan untuk menilai suatu kinerja dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok untuk memenuhi standar pekerjaan .

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas dan yang setiap pegawai diharuskan mematuhi demi tercapainya standar kerja yang telah ditetapkan, yang mana standar tersebut dapat dipenuhi oleh pegawai dengan kinerja yang baik.

3. Ketepatan terhadap Waktu

Setiap *jobdesk* mempunyai ciri khas dan harus selesai tepat waktu. Kerjaan yang selesai melebihi waktu yang telah ditentukan dapat mengganggu aktivitas kerja yang lain sehingga berdampak terhadap kualitas dan kuantitas kerjanya.

4. Kehadiran

Terdapat beberapa *jobdesk* yang menuntut kehadiran pegawainya dalam menyelesaikannya sesuai dengan *deadline* yang ditetapkan. Tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja menentukan kinerja mereka .

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan harus diselesaikan sendiri,namun beberapa pekerjaan membutuhkan kerjasama tim atau antar karyawan . Kinerja karyawan sendiri dapat diukur dari seberapa baik mereka bekerja sama antar karyawan

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel bertujuan untuk memperjelas hubungan antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya,berikut adalah uraian dari hubungan tersebut.

2.3.1 Hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan berguna dalam mendidik pegawai agar mematuhi tata tertib, prosedur, dan kebijakan perusahaan agar terciptanya kinerja yang maksimal (Sinambela.2016;332). Pernyataan ini sejalan dengan riset yang sebelumnya dilakukan oleh Juliyanti dan Onsardi (2020) yang menyimpulkan hasil riset bahwasannya tingkat disiplin mempunyai dampak positif terhadap kinerja pegawai. Ini menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan positif antar variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi sendiri menjadi peran yang penting bagi setiap pegawai dalam bekerja, sebab motivasi kerja sendiri merupakan dorongan internal dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas agar tercapainya suatu tujuan . sebagaimana yang

diungkapkan Wibowo (2014:330) yang mana menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pencapaian kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus atau dapat dikatakan jika motivasi kerja berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan.

Pernyataan ini sesuai dengan *riset* yang pernah dilakukan oleh Putri,dkk (2023) dengan hasil yang menyebutkan adanya keterkaitan antar variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Ini menjelaskan bahwa terdapat keterkaitan positif antar variabel motivasi dengan kinerja pegawai.

2.3.3 Hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Wawan (2016:50) dalam Wahyuni (2017) menjelaskan bahwasannya nilai-nilai budaya organisasi yang dianut Bersama dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mempunyai komitmen serta membuat karyawan akan berusaha lebih keras dan juga meningkatkan kinerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Hal ini sesuai dengan *riset* yang pernah dilakukan oleh Rumagit,dkk (2019) dengan hasil yang menyatakan bahwasannya budaya organisasi mempunyai korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil *riset* tersebut mengindikasikan adanya korelasi antar variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai .

2.4 Hipotesis

1. Diduga terdapat pengaruh antar variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik .
2. Diduga terdapat pengaruh antar variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik .
3. Diduga terdapat pengaruh antar variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja pegawai Bank Jatim Syariah Gresik .

2.5 Kerangka Berfikir

