

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini akan dijelaskan hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini. Penelitian terdahulu telah dipilih sesuai dengan topik penelitian ini, sehingga diharapkan mampu memberikan referensi bagi peneliti dalam melanjutkan penelitian ini. Berikut dijelaskan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipilih :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama dan Tahun Penelitian</b>    | <b>Judul Penelitian</b>   | <b>Metode Penelitian</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>  |
|-----------|-------------------------------------|---|--|--|
| 1.        | Syukri, Hasniati, dan Achmad (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang | Metode penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS ( <i>Statistical Program for Social Science</i> )                                | Hasil penelitian ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  |
| 2.        | Sarumaha (2022)                     | Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai                                      | Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan bantuan program SPSS ( <i>Statistical Program for Social Science</i> ) | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li><li>2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li><li>3. Budaya organisasi dan kompetensi</li></ol> |

|    |                               |  |  |   |
|----|-------------------------------|--|--|---|
|    |                               |  |  | secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  |
| 3. | Fauzan <i>et al.</i> , (2023) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi | Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik <i>Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM)</i> . | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>3. Secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Secara langsung kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>5. Secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>6. Secara tidak langsung komitmen organisasi mampu</li> </ol> |

|    |                            |  |  |   |
|----|----------------------------|--|--|---|
|    |                            |  |  | memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.<br>7. Secara tidak langsung komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.   |
| 4. | Muhamad dan Manik (2023)   | Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma AM Badar & Am Badar Jakarta Pusat | Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan <i>Software Statistical package for Social Science (SPSS) For Window Versi 25</i> | 1. Budaya organisasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.<br>2. Loyalitas karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan<br>3. Budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 5. | Nasution dan Rustam (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Sumber Arca Waja       | Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif                                      | 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.<br>2. Stres kerja berpengaruh  |

|    |                        |   |  |  |
|----|------------------------|---|--|--|
|    |                        |   | dengan analisis regresi linier berganda.   | positif namun tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan<br>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.<br>4. Budaya organisasi, stress kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. |
| 6. | Saleh (2023)           | The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in Sukabumi City  | Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif atau relasi dengan teknik analisis linier berganda menggunakan <i>software</i> SPSS 22.0 | Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.  |
| 7. | Putra dan Feros (2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang | Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan metode analisis linear berganda.  | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<br>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.   |
| 8. | Fathah dan             | Pengaruh Disiplin   | Metode   | 1. Disiplin kerja  |

|     |                                      |   |  |   |
|-----|--------------------------------------|---|--|---|
|     | Irbayuni (2023)                      | Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda   | penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan analisis model PLS                      | <p>yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>2. Beban kerja tinggi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.</p>  |
| 9.  | Abidin dan Wati (2023)               | Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok   | Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan regensi linier berganda                      | <p>1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>3. Disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 10. | Wonua, Hendrik, dan Rahmadani (2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kb. Kolaka) | Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian <i>explanatory research</i> | <p>1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>  |
| 11. | Hakim, Faizah, dan Nujulah (2021)    | The Effect of Work Motivation and Work Discipline on  | Metode penelitian ini dengan metode asosiatif dan  | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan  |

|     |                          |   |  |  |
|-----|--------------------------|---|--|--|
|     |                          | Employee Performance  | menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan regensi linier berganda   | <p>terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>  |
| 12. | Rahayu dan Dahlia (2023) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitemen Organisasii Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu | Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala likert, regensi linier berganda, dan analisis jalur | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.</li> <li>2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.</li> <li>3. Komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.</li> </ol> |
| 13. | Wahyuni dan Purba (2021) | The Influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Work Dicipline on Employee Performance   | Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan SPSS 24 untuk melakukan regesi linier                            | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh</li> </ol>  |

|     |                  |  |  |  |
|-----|------------------|--|--|--|
|     |                  |  | berganda   | positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.<br>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.   |
| 14. | Nugraheni (2023) | Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekertariat Daerah Kabupaten Blora | Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda | 1. Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.<br>2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.<br>3. Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.<br>4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<br>5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.<br>6. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |

|     |  |   |   |  |
|-----|--|---|---|--|
|     |  |   |   | 7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  |
| 15. | Koesworo, Supriyono, dan Sutono (2022) | Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekertariat Daerah Kabupaten Jepara | Metode penelitian ini adalah deskriptif survey dengan analisis <i>Structural Equation Modelling</i> . | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.</li> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.</li> <li>3. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.</li> <li>6. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai.</li> <li>7. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</li> </ol> |
| 16. | Wuwur, FoEh, dan Manefa (2023)         | Pengaruh Motivasi,  | Penelitian ini beracu kepada  | 1. Motivasi berakibat positif  |

|     |                                       |  |  |  |
|-----|---------------------------------------|--|--|--|
|     |                                       | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Rivew Manajemen Suberdaya Manusia) | artikel ilmiah, kajian pustaka, dan penelitian terdahulu yang relevan. | <p>dan cukup penting bagi komitmen.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kedisiplinan kerja berakibat positif dan cukup penting bagi komitmen</li> <li>3. Lingkungan kerja berakibat positif dan penting bagi komitmen.</li> <li>4. Motivasi beraakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja pegawai.</li> <li>5. Kedisiplinan kerja berakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja pegawai.</li> <li>6. Lingkungan kerja berakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja pegawai.</li> <li>7. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>8. Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berakibat positif ataupun penting secara serentak bagi komitmen.</li> <li>9. Motivasi, kedisiplinan kerja, lingkungan kerja berakibat positif ataupun cukup penting secara serentak ke kinerja pegawai.</li> </ol> |
| 17. | Hendriyanto, Budiarto, dan Chamariyah | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja   | Penelitian ini adalah penelitian                                       | 1. Kompetensi berpengaruh positif dan  |

|     |         |   |  |  |
|-----|---------|---|--|--|
|     | (2023)  | Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permasarakatan (Lapas) Kelas II A Pamekasan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening | eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis statistik program SEM-PLS (Partial Least Square) | <p>signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.</li> <li>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.</li> <li>4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>5. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening.</li> <li>7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening.</li> </ol> |
| 18. | Sofyan, | The Influence of  | Teknik analisis  | 1. Budaya organisasi   |

|     |                                      |   |   |  |
|-----|--------------------------------------|---|---|--|
|     | Sudiarditha, dan Mukhtar (2022)      | Organizational Culture on Bank Employees Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable  | yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Structure Question Modeling (SEM)</i> dengan menggunakan <i>software statistik Partial Least Square (PLS)</i> | berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<br>2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<br>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<br>4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.  |
| 19. | Irwanto, Indrayani, dan Utomo (2023) | The Effect of Work Discipline and Employee Competence on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable (Study on Employees of the Pratama Pati Tax Office) | Penelitian ini bersifat deskriptif survey dengan menggunakan analisis data <i>structural equation model</i>   | 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<br>2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.<br>3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<br>4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.<br>5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. |
| 20. | Muvida, Yuliati, Irawati (2023)      | The Influence of Organizational Culture on Employee   | Penelitian ini bersifat eksplanatori dengan   | 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan  |

|  |  |  |  |   |
|--|--|--|--|---|
|  |  | Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable | pendekatan kuantitatif dan analisis data menggunakan analisis jalur melalui progam SPSS 25 | <p>terhadap kinerja pegawai.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.</li> <li>3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>4. Komitmen organisasi memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.</li> </ol> |
|--|--|--|--|---|

*Sumber:* Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 2.1 menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang ternyata terdapat kesamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas dengan budaya organiasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif serta uji validitas, reabilitas, analisis linier berganda, uji F dan uji T. Meskipun beberapa variabel sama namun masih tetap ada perbedaan pada penelitian terdahulu dengan sekarang, yaitu variabel dengan objek yang berbeda yang belum pernah dilakukan peneliti sebelumnya, terdapat fenomena yang berbeda, indikator, dan teori yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

## B. Landasan Teori

### 1. *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah menarik minat terhadap berbagai masalah dan tantangan organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu mempunyai banyak tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Ada keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang. *Goal setting theory* berasumsi bahwa sebagian besar perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang dipilih secara sadar (Mitchell dan Daniel dalam Aulia, 2020).

Teori penetapan tujuan menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Menetapkan tujuan memerlukan komitmen. Komitmen terhadap tujuan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika tujuan pribadi tinggi dan komitmen yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen yang rendah. Namun, ketika tujuan individu rendah, komitmen yang tinggi membatasi kinerja. Ginting dan Ariani menyatakan dalam Matana (2017:11) komitmen terhadap tujuan berdampak pada proses penetapan tujuan pada proses penetapan tujuan yang akan berkurang bila ada konflik pada tujuan.

### 2. Kinerja Karyawan

#### a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan ketentuan, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Pengertian kinerja menurut (Kasmir, 2016) adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan penelitian yang disampaikan para ahli di atas, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah :

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Semakin banyak keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik.

##### 2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang tugas pekerjaan. Seseorang dengan keterampilan kerja yang baik akan menghasilkan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya

3) Rancangan

Rancangan mengenai pekerjaan dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan.

4) Kepribadian

Setiap seseorang mempunyai watak dan kepribadian yang berbeda-beda.

5) Motivasi Kerja

Mendorong seseorang untuk bekerja. Ketika anda memiliki daya tarik internal dan eksternal yang tinggi, karyawan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Tindakan seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, dan menegaskan bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Tindakan seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, dan menegaskan bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

8) Budaya Organisasi

Suatu praktik atau standar yang ada dan menjadi milik suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan mengatur hal-hal yang berlaku dan berlaku umum.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan bahagia, gembira, dan nikmat sebelum dan sesudah kerja.

10) Lingkungan Kerja

Suasana dan ruang tempat kerja. Lingkungan kerja dapat mencakup ruang, denah, peralatan, dan infrasturktur, serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

11) Loyalitas

Karyawan yang tetap setia dan melindungi perusahaan tempat mereka bekerja.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan terhadap praktik dan peraturan perusahaan dalam pekerjaan mereka.

13) Disiplin Kerja

Upaya karyawan untuk menganggap serius pekerjaanya. Dalam hal ini, disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti selalu memulai pekerjaan tepat waktu

**c) Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan oleh Robins (2016) yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan seorang pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan, serta

kesempurnaan tugas yang menyangkut ketrampilan dan kemampuan pegawai tersebut.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas disni merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

### 3. Budaya Organisasi

#### a) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Ernawan, 2018) budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan yang di anut oleh organisasi secara keseluruhan. Sulaksono (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan perilakunya di dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian yang diberikan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup di organisasi dengan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dipahami dan di anut oleh seluruh pemangku kepentingan dalam suatu organisasi untuk mengukur serta memandu perilaku organisasi.

#### b) Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robins dan Judge (2017), bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain :

- 1) *Observed behavioural regularities* (Keteraturan perilaku yang diamati), yaitu kesesuaian tindakan anggota yang tampak teramat. Ketika anggota suatu organisasi berinteraksi dengan anggota lain, mereka mungkin menggunakan bahasa dan terminologi yang sama.
- 2) *Norms* (Norma), yaitu pola perilaku yang ada, berisi spesifikasi mengenai sejauh mana pekerjaan harus dilakukan.

- 3) *Dominant values* (Nilai-nilai dominan), yaitu adanya nilai-nilai inti yang di anut oleh seluruh anggota organisasi, seperti kualitas pelayanan yang tinggi, tingkat ketidak hadiran yang rendah, dan efesiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy* (Filosofi), yaitu adanya kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi ketika berhubungan dengan karyawan.
- 5) *Rules* (Aturan), yaitu adanya aturan pada pedoman yang kuat, akan membawa kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate* (Iklim Organisasi), yaitu keseluruhan perasaan yang diungkapkan dan disampaikan oleh kondisi spasial, bagaimana anggota organisasi berinteraksi, dan bagaimana mereka memperlakukan diri mereka sendiri dan orang lain.

**c) Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Maesofhani dan Lutfi (2019) terdapat tujuh indikator yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Inovasi (*Innovation*), indikator ini menunjukan seberapa termotivasi karyawan untuk berinovasi dan mengambil tindakan atau resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), indikator ini menunjukan seberapa detail dalam mengerjakan tugas, menganalisi dan cermat.

- 3) Orientasi hasil (*Result Orientation*), indikator ini menunjukkan sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses.
- 4) Orientasi individu (*Individual Orientation*), indikator ini menunjukkan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil pada pegawai dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim (*Team Orientation*), indikator ini menunjukkan sejauh mana aktivitas kerja diorganisasikan dalam tim kerja bukan secara individu.
- 6) Agresivitas (*Aggressiveness*), indikator ini menunjukkan sejauh mana agresif dan kompetitifnya orang-orang dibandingkan bersikap santai.
- 7) Stabilitas (*Stability*), indikator ini menunjukkan seberapa pentingnya menjaga stabilitas dan keteraturan dalam aktivitas organisasi.

#### **4. Disiplin Kerja**

##### **a) Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplins kerja adalah pengorganisasian diri karyawan, dan penerapannya secara teratur tidak hanya meningkatkan keseriusan tim yang bekerja dalam organisasi, tetapi juga memperkuat tindakan disipliner dengan menuntut standar tertentu (Amran dan Taher, 2021). Menurut Pebrianti dan Jontro (2020) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan dan norma

ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan. Adanya aturan dan norma disiplin kerja membuat manajer dapat menjalin komunikasi dengan karyawannya dengan tujuan agar mereka mengubah perilakunya sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian yang diberikan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja diterapkan untuk membentuk pola perilaku pada diri seseorang dan untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam bekerja, ketidakmampuan dan keterlambatan dalam bekerja.

### **b) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) terbagi menjadi tujuh yaitu sebagai berikut :

#### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi penegakan disipliner. Karyawan akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku jika mereka merasa mendapat jaminan imbalan atas kerja keras yang mereka lakukan untuk perusahaan. Jika karyawan mendapat kompensasi yang baik, karyawan selalu dapat melakukan yang terbaik dan bekerja dengan tenang dan rajin.

#### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan pemimpin sangat penting. Karena dalam lingkungan perusahaan, seluruh karyawan selalu memperlihatkan

bagaimana manajer dapat menegakan disiplinnya dan bagaimana mereka dapat menahan perkataan, tindakan, dan sikap yang merusak disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Karyawan tidak dapat menerapkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan tanpa aturan tertulis yang jelas dan dapat dipatuhi secara kolektif. Tidak mungkin menegakan disiplin bila peraturan dikeluarkan semata-mata berdasarkan intruksi lisan yang berubah-ubah sesuai kondisi dan keadaan. Karyawan akan dengan senang hati didisiplinkan dan disadarkan jika ada aturan yang jelas. Jika peraturan kedisiplinan disukai oleh atasan atau hanya berlaku pada orang-orang tertentu, jangan berharap karyawaan akan menaatinya.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Apabila pegawai melanggar disiplin, maka pemimpin harus berani mengambil tindakan sesuai dengan berat ringanya pelanggaran tersebut. Bila pimpinan menyikapi pelanggaran disiplin sesuai sanksi yang ada, maka seluruh karyawan merasa terlindungi dan berkomitmen untuk tidak mengulainya lagi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Segala aktivitas yang dilakukan perusahaan memerlukan pengawasan untuk membimbing karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan benar dan sesuai peraturan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Karyawan tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan pekerjaan yang menantang, mereka juga terus mengharapkan pertimbangan yang besar dari kepemimpinan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Seorang pemimpin yang buruk dapat menggunakan kekuasaan secara sewenang-wenang dan terus-menerus melakukan intimidasi terkadang dapat mencapai disiplin yang tampaknya baik, namun pada kenyatannya disiplin tersebut membuat ketakutan dan ketidak nyamanan yang timbul dari peraturan yang ketat dan pelaksanaanya saja dapat menjadi bumerang bagi pemimpin tersebut setiap saat.

**c) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019), indikator disiplin kerja antara lain :

- 1) Peraturan mengenai waktu masuk, keluar dan waktu istirahat.
- 2) Peraturan dasar mengenai pakaian dan perilaku bekerja.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh ini dilakukan ketika seorang pegawai dalam instansi.

## 5. Komitmen Organisasi

### a) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sikap dan perilaku individu berupa kesetiaan terhadap organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi (Zufriah, 2019). Komitmen organisasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi mengarah pada kesediannya untuk mengedepankan nilai-nilai dan tujuan organisasi (Masruroh *et al.*, 2023).

Berdasarkan pengertian yang diberikan para ahli di atas maka peneliti menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap dan integritas kepribadian karyawan atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan dimaksudkan untuk dipertahankan dalam organisasi tersebut.

### b) Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Dermadi (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor personal, meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, riwayat pekerjaan, kepribadian, dll. Faktor kepribadian meliputi etika kerja, kemauan menggunakan pekerjaan untuk kepentingan organisasi, dan keinginan untuk aktualisasi diri dan pengembangan karir.
- 2) Faktor organisasional, meliputi loyalitas organisasi, keamanan kerja, dan kepekaan terhadap insentif ekonomi.

3) Faktor relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, serta umpan balik positif dari manajer dan pelanggan.

**c) Indikator Komitmen Organisasi**

Busro (2018) menyatakan indikator komitmen organisasi terbagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

- 1) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), indikator ini menunjukkan seberapa keinginan karyawan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan.
- 2) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*), indikator ini menunjukkan kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- 3) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), indikator ini menunjukkan suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

**C. Keterkaitan Antar Variabel**

**1. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi**

Budaya organisasi erat kaitannya dengan komitmen seorang pegawai terhadap organisasi karena komitmen merupakan dimensi perilaku dan dapat digunakan untuk menilai kecenderungan seorang

pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik meningkatkan rasa memiliki komitmen anggota organisasi dan kelompok kerjanya (Usmany *et al.*, 2016). Berdasarkan *Goal Setting Theory* setiap anggota organisasi memerlukan tujuan dalam bekerja, dalam mencapai tujuan diperlukannya budaya organisasi untuk menyamakan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi dapat menghasilkan nilai-nilai yang di anut oleh seluruh anggota organisasi sehingga membuat anggota organisasi berupayah dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Apabila anggota organisasi mempunyai budaya organisasi yang baik maka komitmen organisasi akan terlaksana dengan baik. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik dalam suatu orgnisasi, maka dapat dikatakan bahwa pegawai organisasi tersebut patuh terhadap komitmen organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggara, Sujana dan, Novarini (2022), Sulamiah dan Abidin (2022), Zebua (2023), Nugraheni (2023), Koesworo *et al.*, (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya menurut Liany (2021), menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Bela *et al.*, (2022), Muvida, Yuliati, dan Irawati (2023) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisai. Mardiah dan Sitio (2023), Sofyan, Sudiarditha, dan Mukhtar (2022), Fauzan, Tupti, dan Pasaribu (2023) menyatakan terdapat pengaruh langsung budaya

organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki, maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi

Menurut (Hasibuan, 2019) disiplin kerja adalah sikap sadar dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang dengan sukarela mengikuti aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena tanpa disiplin pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit mencapai hasil yang optimal (Andini *et al.*, 2019).

Berdasarkan *Goal Setting Theory* untuk menciptakan kedisiplinan diperlukan penetapan tujuan dalam bekerja agar kedisiplinan pada anggota organisasi menjadi baik. Apabila anggota organisasi mempunyai disiplin kerja yang baik maka komitmen organisasi akan terlaksana dengan baik. Ketika disiplin kerja berjalan dengan baik dalam suatu organisasi, maka dapat dikatakan bahwa pegawai organisasi tersebut patuh terhadap komitmen organisasi yang telah disepakati dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hasyim, Putra, dan Wijayati (2022), menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Wuwur, FoEh, dan Manefa (2023), Hendriyanto, Budiarto, dan Chamariyah (2023) menyatakan

bahwa kedisiplinan kerja berakibat positif dan cukup penting bagi komitmen organisasi. Irwanto, Indrayani, dan Utomo (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Waljiyanti, Herawati, dan Septyarani (2023), Rohman, Hidayati, dan Farida (2022), menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Rahmawati, Mulia, dan Ramdan (2022) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, maka dapat dikatakan komitmen organisasi yang dimiliki juga tinggi.

### **3. Pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan**

Bilqis *et al.*, (2023) menyatakan bahwa budaya adalah kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan, dan penyederhanaan tindakan untuk membimbing seseorang. Pegawai diharapkan semaksimal mungkin mematuhi budaya organisasi, terutama kesepakatan untuk menerapkan nilai-nilai dan aturan yang ada guna meningkatkan kinerja. Berdasarkan *Goal Setting Theory* dalam meningkatkan kinerja yang maksimal diperlukanya tujuan setiap individu karyawan, tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai apabila organisasi memiliki budaya organisasi yang tinggi karena dengan adanya nilai-nilai yang di anut oleh seluruh karyawan akan mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi pada dasarnya berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga semakin baik budaya

organisasi yang ditanamkan dalam suatu organisasi maka diharapkan akan semakin baik pula kinerja pegawainya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bilqis, Putra, dan Hellyani (2023), Syukri, Hasniati, dan Achmad (2022), Sarumaha (2022), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wiratama, Widyani, dan Saraswati (2022), Muhamad dan Manik (2023), Nasution dan Rustam (2022), Yanuarso (2023), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melati, Rahayu, dan Choiriyah (2022), Fauzan *et al.*, (2023), Saleh (2023), Gencer *et al.*, (2021) menyatakan bahwa secara langsung ada pengaruh budaya organisasi kinerja pegawai. Riana dan Syarifuddin (2022), Nasution dan Rustam (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh disiplin kerja dengan kinerja karyawan**

Menurut Arifin dan Sasana (2022) seseorang yang memiliki disiplin tinggi mencerminkan kekuatan dan akan sukses dalam bekerja. Berdasarkan *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa sebagian besar perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang dipilih secara sadar. Maka dari itu diperlukannya disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Rasa tanggung

jawab seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya (Nurpratama, 2019). Perilaku yang tepat dapat meningkatkan kinerja manusia secara optimal dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga meningkatkan keuntungan bagi instansi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putra dan Fernos (2023), Nasution dan Rustam (2022), Abidin dan Wati (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Inzani dan Baharudin (2023), Wonua *et al.*, (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Fathah dan Irbayuni (2023) menyatakan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Rahayu dan Dahlia (2023), Hakim, Faizah, dan Nujulah (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja, memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Naima dan Aransyah (2023) menyatakan bahwa faktor disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arifin dan Sasana (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, maka dapat dikatakan kinerja karyawan juga tinggi.

## 5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Mahmudi (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Nuryaningsih (2023) Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan sebagai ukuran dan evaluasi kekuatan anggota organisasi dalam memenuhi kewajibannya terhadap organisasi. Berdasarkan *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan dalam menetapkan tujuan memerlukan komitmen. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan efisien.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Badrianto dan Astuti (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang sangat tinggi mampu memberikan pengaruh kepada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Fauzan, Tupti, dan Pasaribu (2023), Al-Romeedy dan El-sisi (2023) menyatakan secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koesworo *et al.*, (2022), Wuwur *et al.*, (2023), Sofyan *et al.*, (2022), Irwanto *et al.*, (2023), Yang, Lai, Xiaoan (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Bilqis dan Widodo (2022) menyatakan Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Wahyudi dan Putra (2023), Nugraheni (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Prasasti, Zaki dan

Fikri (2023), Rahayu dan Dahlia (2023), Hendriyanto *et al.*, (2023), Muvida *et al.*, (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## **6. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening**

Semakin maju suatu budaya organisasi, yang ditandai dengan meningkatnya profesionalisme, kepercayaan terhadap rekan kerja, dan ketertiban, maka semakin besar pula kekuatan relatif identitas dan komitmen individu dalam organisasi (Laura dan Susanto, 2016). Berdasarkan *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan dalam mencapai tujuan diperlukannya budaya yang baik dan komitmen organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik menghasilkan nilai-nilai organisasi yang dipahami sehingga mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan apabila komitmen yang dimiliki setiap karyawan tinggi maka karyawan tersebut memiliki tujuan jangka panjang dalam kemajuan suatu organisasi. Dapat diartikan apabila budaya organisasi semakin maju maka komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan juga tinggi sehingga kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan juga baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Anggara (2022), Sujana (2022), Novarin (2022), Koesworo, Supriyono, dan Sutono (2022), Muvida,

Yuliati, dan Irawati (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Bela (2022), Yulia (2022), Putra (2022), Fitri (2022), Sofyan, Sudiarditha, dan Mukhtar (2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

## **7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening**

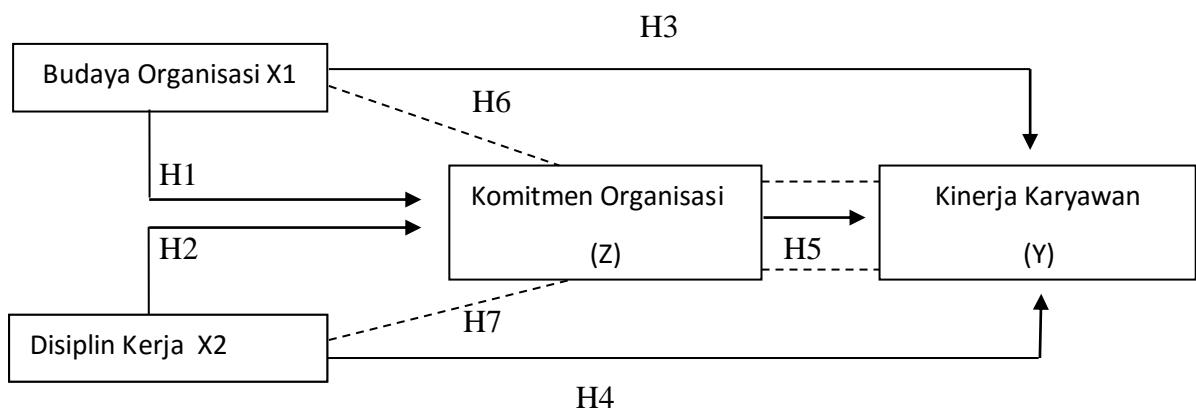
Setiap pemimpin organisasi pasti menginginkan seluruh anggotanya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap organisasinya. Berdasarkan *Goal Setting Theory* menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan dalam mencapai tujuan diperlukannya disiplin kerja yang baik dan komitmen organisasi yang baik. Sebab, komitmen yang tinggi selain akan menciptakan loyalitas juga dapat menciptakan kepatuhan (disiplin) pribadi untuk menaati peraturan yang berkaitan dengan nilai dan budaya perusahaan (Sudarmanto dalam Damri, 2017). Jadi dengan komitmen yang tinggi dapat menciptakan disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawan akan baik dan organisasi akan cepat dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hasyim (2022), Putra (2022), dan Wijayati (2022), yang menyatakan bahwa menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Penelitian Wuwur *et al.*, (2023) menyatakan kedisiplinan kerja

berakibat positif ataupun cukup penting ke kinerja karyawan. Hendriyanto, Budiarto, dan Chamariyah (2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### D. Kerangka Konseptual

Permasalahan dalam penelitian ini mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Obyek pada penelitian ini adalah Dinas PMD Kabupaten Lamongan. Berikut adalah sketsa kerangka berfikir dari penelitian.



**Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual**

Keterangan :

→ : menunjukkan pengaruh secara langsung

--- : menunjukkan pengaruh secara tidak langsung

Berdasarkan kerangka berfikir diatas bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi (Kasmir, 2016).

## **E. Hipotesis**

Sugiyono (2019:99) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang dilakukan peneliti. Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara tentang sesuatu yang dibuat untuk menjelaskan hubungan antara hal-hal tersebut. Hubungan sistematis antar variabel dinyatakan dalam bentuk hipotesis tersebut. Hipotesis adalah pernyataan tentang suatu konsep yang dapat ditentukan benar atau salahnya bila berkaitan dengan fenomena yang telah diuji dan diamati secara empiris untuk mencapai tujuan penelitian ini, dan berkaitan dengan yang disebutkan dalam literatur.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikiran yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), komitmen orgnisasi (Z) berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Y) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H6 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.