

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya (Afandi, 2018). Hal ini jelaskan juga oleh Afandi (2018) Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

Menurut Supriadi et al (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan

terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan seni yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara efisien dan efektif. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas, termasuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia, dengan tujuan menciptakan hubungan yang harmonis dan kepuasan kerja bagi karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Supriadi et al (2020) secara khusus manajemen sumber daya manusia ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah anggota dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- c. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- d. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- e. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- f. Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

### **2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2020), adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

a) Perencanaan

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

b) Pengorganisasian

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

c) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efisien dan efektif dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

e) Pengembangan

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

f) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

h) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i) Kedisiplinan

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

j) Pemberhentian

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

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi dari luar serta koordinasi dari dalam organisasi yang telah berhasil dengan baik, sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2018).

Menurut Busro (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Dengan kata lain, berbagi pengetahuan yang diterapkan secara internal oleh pimpinan organisasi kepada seluruh anggota organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai sehingga hasil akhir proses penerapan tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Menurut Tiong (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah sebagai kebiasaan atau perilaku yang terus berulang-ulang dilakukan dan menjadi nilai (*value*) serta gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Selain itu, dapat pula dikatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi, oleh sebab itu budaya organisasi merupakan dasar bagi

pimpinan dan staf atau anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dalam menyusun visi misi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Adapun menurut Busro (2018) memberikan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan budaya terjadinya inovasi atau penemuan baru sehingga produk organisasi tidak ketinggalan zaman dan mampu bersaing dengan produk pesaingnya.
2. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan pentingnya detail dari pada garis besar. Dengan perhatian yang matang terhadap hal-hal kecil akan mampu menghasilkan produk dan pelayanan kepada pelanggan secara lebih baik.
3. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*) adalah budaya organisasi yang sangat menekankan mutu. Mutu produk dan layanan merupakan orientasi utama yang tidak pernah terlewatkan.
4. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*) adalah budaya organisasi yang mengedepankan peningkatan mutu sumber daya manusia daripada investasi di bidang lain yang sama-sama pentingnya.
5. Berorientasi tim (*team orientation*) adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Agresivitas (*agressivenes*), adalah budaya organisasi yang menekankan pentingnya agresivitas anggota organisasi dalam mencapai cita-cita bersama.
7. Stabilitas (*stability*) adalah budaya organisasi yang menekankan stabilitas organisasi dalam mengembangkan kuantitas dan kualitas produk.

### **2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018) budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut:

- a) Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b) Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
- c) Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
- d) Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajibannya dalam melaksanakan tugas.
- e) Meningkatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat.
- f) Memotivasi pegawai dalam bekerja.

### **2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Ada empat faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
- b) Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.
- c) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan jabatan.
- d) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

#### **2.1.2.5 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

- b) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c) Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan menggambarkan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan, akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai hakikat sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

e) Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

f) Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Khaeruman et al (2021) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

### **2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Afandi, (2018) disiplin kerja memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut :

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Disiplin juga berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

### **2.1.3.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi.
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun.
- c) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

- e) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, menurut (Afandi, 2018) yaitu sebagai berikut :

- a) Faktor kepemimpinan.
- b) Faktor penghargaan.
- c) Faktor kemampuan.
- d) Faktor keadilan.
- e) Faktor pengawasan.
- f) Faktor lingkungan.
- g) Faktor sanksi hukuman.
- h) Faktor loyalitas.
- i) Faktor budaya organisasi.

#### **2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2018) menyatakan pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu diantaranya dimensi ketaatan waktu dengan indikator sebagai berikut :

- a) Masuk Kerja Tepat Waktu.
- b) Penggunaan Waktu Secara Efektif.
- c) Tidak Pernah Mangkir / Tidak Kerja.

## **2.1.4 Produktivitas Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) menyebutkan bahwa pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah ukuran efisiensi kerja, efektivitas kerja atau hasil kerja karyawan dan kualitas kerja yang produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan (Mahawati et al, 2021).

Menurut Sutrisno (2020) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari besok lebih baik hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan. Hal ini ditegaskan juga oleh Mahawati et al (2021) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan kerja sesuai dengan perencanaan, kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a) Pekerjaan yang baik.
- b) Upah yang baik.
- c) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
- d) Etos kerja.
- e) Lingkungan atau sarana kerja yang baik.
- f) Promosi dan pengembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
- g) Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
- h) Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
- i) Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.
- j) Disiplin kerja yang keras.

#### **2.1.4.3 Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) adapun manfaat dari penilaian produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
- b) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian.
- c) Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi.

- d) Untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- e) Untuk perencanaan dan pengembangan karir.
- f) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- g) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- h) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### **2.1.4.4 Indikator Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu kemampuan karyawan menyelesaikan sejumlah kerja yang ditugaskan. Karyawan ini, menyelesaikan pekerjaan seperti yang diharapkan serta jumlah target yang ditentukan dicapainya.

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu kerja yang dihasilkan karyawan, mutu ini memenuhi spesifikasi unsur materi produk atau jasa yang dihasilkan. Karyawan mengerjakan tugas mengikuti teknis kerja, standar operasional prosedur yang diikuti.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang diberikan. Memaksimalkan waktu pengerjaan untuk mendapat output kerja.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Afandi (2018) Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi. Budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan atau pegawai. Bagaimana karyawan atau pegawai harus disosialisasikan, akan tergantung baik dari tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan atau pegawai baru dengan nilai-nilai organisasi. Ketika nilai dan norma-norma dalam organisasi selaras dengan harapan karyawan, maka hal ini dapat meningkatkan dan mendorong produktivitas kerja karyawan.

Menurut Adamy (2020), budaya merupakan pondasi bagi suatu organisasi, beberapa budaya mendorong karyawan untuk menggunakan hari-hari sakitnya untuk bekerja lembur dan melakukan pengangguran absensi kerja demi optimalisasi produktivitas. Dengan demikian secara teoritik dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri et al (2023) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. Hasilnya menunjukkan bahwa pada variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang artinya

bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan serta mendorong terciptanya produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

### **2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja**

Dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas akan meningkat. Menurut Sutrisno (2020) disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin pegawai. Jika pegawai menjaga dan menjalankan kedisiplinannya dengan baik maka dapat dipastikan produktivitas kerja pegawai suatu organisasi akan meningkat, begitupun sebaliknya apabila di antara pegawai sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lintong et al (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan *Work-life Balance* Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa pada Variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja, yang artinya bahwa, jika tingkat disiplin kerja karyawan

tinggi, maka hal ini akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja, yang pada akhirnya memberikan dampak yang baik terhadap kinerja keseluruhan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

Dari judul penelitian yang penulis lakukan, bahwa ada beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan, berikut dibawah ini peneliti akan memberikan hasil penelitian yang pernah dilakukan peneliti sebelumnya :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun</b>	<b>Variabel yang diteliti, Alat analisis, Hasil penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	Verolina M.C. Lintong et al	Pengaruh Disiplin Kerja dan Work-life Balance Terhadap Produktivitas Kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 4, No. 2 E-ISSN. 2723-0112 Tahun 2023	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Disiplin Kerja. X2 : Work life Balance. Y : Produktivitas Kerja.</p> <p><b>1. Alat analisis :</b> Korelasi dan Regresi.</p> <p><b>2. Hasil Penelitian :</b> Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Variabel Work life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di</p>	<p>1. Variabel : X1: Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja 2. Menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>1. Berbeda Objek atau tempat penelitian 2. Tahun penelitian 3. Variabel : X2 : Work life Balance</p>

			Sintesa Peninsula Hotel Manado.		
2.	Juve Ridho et al	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel The Acacia Jakarta. Jurnal Seminar Nasional Pariwisata dan Kewirausahaan, Vol. 3, E-ISSN NO: 2829-2006, Tahun 2024	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan</p> <p><b>2. Alat analisis :</b> Regresi Linier Sederhana</p> <p><b>3. Hasil penelitian :</b> Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel The Acacia Jakarta</p>	<p>1. Variabel : X1 : Budaya Organisasi</p> <p>2. Menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p> <p>2 Variabel : Y : Kinerja Karyawan</p>
3.	Muhammad Anggiri Jauzy Ariansyah et al	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Grand Legi Mataram. Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 1 Tahun 2023	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja</p> <p><b>2. Alat analisis :</b> Regresi Linier Berganda</p> <p><b>3. Hasil Penelitian :</b> Variabel Motivasi Kerja</p>	<p>1. Variabel : X2 : Disiplin Kerja Y : Produktivitas Kerja</p> <p>2. Menggunakan Regresi Linier Berganda,</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p> <p>2. Variabel : X1 : Motivasi Kerja</p>

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Hotel Grand Legi Mataram Variabel Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja di Hotel Grand Legi Mataram		
4.	Ma'isyah Mardhotillah et al	Analysis of The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Job Satisfaction On Employee Performance at PT. Bank Syariah Indonesia Office Area Semarang City. Jurnal Ekonomi Islam, Vol. 1, No. 10, ISSN: 2477-6157; E-ISSN 2579-	<b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Budaya Organisasi X2 : Disiplin Kerja X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan <b>2. Alat analisis :</b> Regresi Linier Berganda <b>3. Hasil penelitian :</b> Variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT.	1. Variabel : X1 : Budaya Organisasi X2 : Disiplin Kerja 2. Menggunakan Regresi Linier Berganda, metode kuantitatif	1. Berbeda objek atau tempat penelitian 2. Variabel : X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan

		6534, Tahun 2024	Bank Syariah Indonesia Office Area Semarang City baik secara parsial maupun simultan. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Office Area Semarang City		
5.	Maudy Istiningdiah Tambunan et al	The Effect Of Organizational Culture And Work Stress On Employee Performance At The Grand Inna Medan Hotel. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 1, No. 1 E.SSN 2987-0305, Tahun 2023	<b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Budaya Organisasi X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan <b>2. Alat analisis :</b> Regresi Linier Berganda <b>3. Hasil penelitian :</b> Variabel Budaya Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial	1. Variabel : X1 : Budaya Organisasi 2. Menggunakan Regresi Linier Berganda, Metode Kuantitatif	1. Berbeda objek atau tempat penelitian. 2. Variabel : X2 : Stres Kerja Y : Kinerja Karyawan

			maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di The Grand Inna Medan Hotel		
6.	Ertanta Ari Sundanang & Sabda Elisa Priyanto	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. Jurnal Kepariwisata, Vol. 14, No. 1 e-ISSN: 2716-2664, Tahun 2020	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Kepuasan Kerja X2 : Budaya Organisasi Y : Produktivitas Kerja</p> <p><b>2. Alat Analisis :</b> Regresi Linier Berganda</p> <p><b>3. Hasil Penelitian :</b> Variabel Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta</p>	<p>1. Variabel : X2 : Budaya Organisasi Y : Produktivitas Kerja</p> <p>2. Menggunakan Regresi Linier Berganda, Metode Kuantitatif</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian.</p> <p>2. Variabel : X1 : Kepuasan Kerja</p>
7.	Fitri Juni Puspasari et al	Pengaruh Budaya Organisasi Dan	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Budaya Organisasi</p>	<p>1. Variabel : X1 : Budaya</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p>

		<p>Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta.</p> <p>Jurnal Manajemen, Ekonomi &amp; Akuntansi, Vol. 3, No. 1 E-Issn: 2621-5306, Tahun 2019</p>	<p>X2 : Kompensasi Y1 : Produktivitas Kerja Y2 : Kinerja Karyawan</p> <p><b>2. Alat Analisis :</b> Analisis Jalur</p> <p><b>3. Hasil Penelitian</b> Variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi secara signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan Produktivitas Kerja karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta. Produktivitas kerja karyawan juga menjadi variabel yang memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Hotel Berbintang Di Jakarta</p>	<p>Organisasi</p> <p>Y1 : Produktivitas Kerja</p> <p>2. Menggunakan Metode Kuantitatif</p>	<p>2. Variabel :</p> <p>X2 : Kompensasi Y2 : Kinerja Karyawan</p>
--	--	--	--	--	---

8.	Dewi Serthika Putri et al	Pengaruh Pengembangan Karyawan, Budaya Organisasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung. Jurnal Emas, Vol. 4, No. 12 E-Issn : 2774-3020, Tahun 2023	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Pengembangan Karyawan X2 : Budaya Organisasi X3 : Fasilitas Kerja Y : Produktivitas Kerja</p> <p><b>2. Alat Analisis</b> Regresi Linier Berganda</p> <p><b>3. Hasil Penelitian</b> Variabel pengembangan karyawan, budaya organisasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja Pada Hotel Discovery Kartika Plaza Di Badung</p>	<p>1.Variabel : X2 : Budaya Organisasi Y : Produktivitas Kerja</p> <p>2. Menggunakan Regresi Linier Berganda, Metode Kuantitatif</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p> <p>2. Variabel : X1 : Pengembangan karyawan X3 : Fasilitas Kerja</p>
9.	Aris Wahyu Kuncoro et al	Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b> X1 : Budaya Organisasi</p>	<p>1. Variabel : X1 : Budaya</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p>

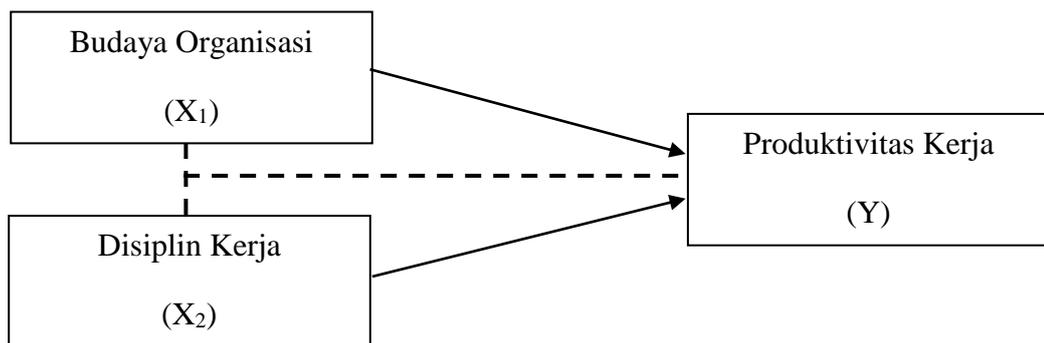
		<p>Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi, Vol. 4, No. 1 E-ISSN: 2808-9006, Tahun 2024</p>	<p>X2 : Pelatihan X3 : Motivasi Kerja Y : Produktivitas Kerja</p> <p><b>2. Alat analisis :</b> Regresi Linier Berganda</p> <p><b>3. Hasil Penelitian :</b> Variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). Variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang). Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja</p>	<p>Organisasi Y : Produktivitas Kerja</p> <p>2. Menggunakan Regresi Linier Berganda, Metode Kuantitatif</p>	<p>2. Variabel : X2 : Pelatihan Y : Produktivitas Kerja</p>
--	--	---	---	---	---

			(Studi Kasus Pada PT. Kenbry Marmer Pratama Kota Tangerang).		
10.	Muhammad Taufan & Aden Prawiro Sudarso	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mount Scopus Indonesia jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Vol. 2, No. 8. Tahun 2024	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b>  X1 : Disiplin Kerja  X2 : Motivasi Kerja  Y : Produktivitas Kerja</p> <p><b>2. Alat analisis :</b>  Regresi Linear Berganda</p> <p><b>3. Hasil Penelitian :</b>  Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan  Variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja</p>	<p>1. Variabel :  X1 : Disiplin Kerja  Y : Produktivitas Kerja</p> <p>2. Menggunakan Regresi Linier Berganda, Metode Kuantitatif</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p> <p>2. Variabel :  X2 : Motivasi Kerja</p>

			Karyawan Pada PT. Mount Scopus Indonesia Jakarta Selatan		
11.	Rizky Amalya Putri et al	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja. Jurnal FEB Manajemen. Tahun 2023	<p><b>1. Variabel yang diteliti :</b>  X1 : Promosi Jabatan  X2 : Disiplin Kerja  Y : Kinerja Karyawan</p> <p><b>2. Alat Analisis :</b>  Regresi Linear Berganda</p> <p><b>3. Hasil Penelitian :</b>  Variabel Promosi Jabatan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.</p>	<p>1. Variabel :  X2 : Disiplin Kerja</p> <p>2. Menggunakan Regresi Linear Berganda, Metode Kuantitatif</p>	<p>1. Berbeda objek atau tempat penelitian</p> <p>2. Variabel :  X1 : Promosi Jabatan  Y : Kinerja Karyawan</p>

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori serta hubungan antar variabel yang telah dijelaskan atau dikemukakan diatas, dengan demikian maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Keterangan :  $\longrightarrow$  : Parsial

$\dashrightarrow$  : Simultan

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran sebelumnya, sehingga peneliti merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yakni diduga ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.