

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar dengan penuh pengertian dan perasaan ikhlas mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan berperan dominan dalam kehidupan organisasi Saefullah (2007) dalam (S., 2010).

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain atau mengarahkan pihak tertentu untuk mencapai tujuan suatu kelompok, organisasi, maupun perusahaan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2009) dalam (Dedy Mulyadi & Amanda Syafitri, 2015).

b. Definisi Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

c. **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018) yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan.

1) **Gaya Kepemimpinan *Directive***

Kemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.

2) **Gaya Kepemimpinan *Partisipatif***

Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

3) **Gaya Kepemimpinan *Supportive***

Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan ketertarikan terhadap keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.

4) **Gaya Kepemimpinan Berorientasi pada hasil**

Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus

menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut

d. Indikator kepemimpinan.

seseorang pemimpin mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi (Dedy Mulyadi & Amanda Syafitri, 2015).

1. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
2. Kemampuan memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Kemampuan komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan

menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi fondasi terbentuknya sebuah organisasi, dikarenakan budaya organisasi adalah jati dirinya sebuah organisasi. Ada beberapa pendapat tentang pengertian budaya organisasi, pendapat yang paling populer yaitu budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal. Dapat dipahami bahwa organisasi didirikan untuk menyelesaikan suatu masalah.

a. Pengertian Budaya Organisasi

Keberadaan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sebatas formalitas saja namun memiliki makna yang sangat penting. Berdasarkan pendapat Moelyono (2003) keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi. Hal tersebut dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas factor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat pemahaman yang berbeda-beda dari satu pakar dengan pakar lainnya mengenai konsep budaya organisasi. Robbins (2009), menyatakan budaya organisasi

ialah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi, yang dijadikan filosofi kerja karyawan serta menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. H.Teman Koesmono (2005) menjelaskan pentingnya budaya organisasi yang didefinisikan sebagai kebiasaankebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, dimana hal itu menjadi norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Sudarmanto (2009), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Kusdi (2011), budaya atau kultur organisasi dapat diibaratkan sebagai perekat yang membuat organisasi menjadi satu kesatuan melalui suatu kebersamaan dalam hal pola-pola makna. Budaya (kultur) terfokus pada nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan harapanharapan yang dimiliki oleh para anggota dalam skripsi (Radhiya Fajri, 2016).

b. Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti adanya dari sekian banyak definisi yang sangat berbeda-beda yang dapat ditemukan dikepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademis maupun praktis.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis programing,

budgetting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya (Asri Laksmi Riani, 2011) dalam skripsi (Radhiya Fajri, 2016).

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2009) dalam bukunya ialah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

d. Indidkator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovatif Memperhitungkan Resiko dan inovatif mengantisififikasi risiko
2. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail
3. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
4. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Dengan demikian, fungsi budaya kerja sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan- ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut.

a. Definisi Disiplin Kerja

Aspek lain yang penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. M. Harlie (2012) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan apabila dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pegawainya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

Menurut Singodimedjo (2002) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi maka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan

maupun norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apabila norma dan aturan tersebut tidak ditaati maka akan sulit bagi individu tersebut untuk diterima di dalam lingkungan tersebut.

Sedangkan di sisi lain menurut Siagian (2013) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

b. Jenis – Jenis Disiplin

Menurut Newstrom dalam Asmiarsih (2006) disiplin terdiri atas tiga jenis yaitu:

a. Disiplin Prefentif

Disiplin prefentif adalah tindakan agar karyawan terdorong dalam menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah agar mendorong karyawan memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peranan pimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas dan partisipasi karyawan.

b. Disiplin Progresif

tindakan indiscipliner yang terjadi berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pelanggar tidak melakukan indiscipliner berulang kali dan mau melakukan perbaikan diri sebelum hukuman yang lebih berat di jatuhkan

c. Disiplin Korektif

Tindakan pemberian yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran standar atau aturan. Tindakan tersebut dilakukan dengan maksud untuk mencegah terjadinya

pelanggaran lanjutan. Tindakan tersebut biasanya merupakan hukuman tertentu yang biasa disebut disipliner berupa peringatan, skors, atau pemecatan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor disiplin kerja menurut Singodimejo (2002) adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan saat pelanggar absen

d. Indikator disiplin kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2010), Indikator disiplin kerja adalah:

1. Memahami semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak

membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung Jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya kemangkiran pegawai tersebut maka memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mangkunegara (2008) dalam (ERMA SAFITRI, 2013).

a. Pengertian kinerja

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan Dessler(2006) dalam (Bryan Johannes Tampi, 2014).

Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan Robbins (2008) dalam (Bryan Johannes Tampi, 2014).

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu menurut kasmir (2019) dalam (Deni Wahyu & Diah Ayu , 2021).

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berubah mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu Sutrisno (2011). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013). Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan karyawan pada suatu periode penilaian, didasarkan atas kecakapan, dan kesungguhan serta waktu menurut Hasibuan dalam (Welem, 2018).

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanya salah satu unsur manajemen kinerja, sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategik organisasi. Meskipun evaluasi atas kinerja tim penting seiring keberadaan tim-tim dalam suatu organisasi, fokus penilaian kinerja pada sebagian perusahaan tetap pada karyawan individual. Lepas dari penekanan tersebut,

sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi prestasi dan menginisiasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuandan sasaran (Mondy, 2008).

e. Indikator kinerja karyawan

Adapun indicator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dalam (Bryan Johannes Tampi, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Merupakan akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.

2. Produktivitas

adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

merupakan keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan.

4. Kepercayaan

adalah tingkatan dimana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya.

5. Ketersediaan

merupakan tingkatan dimana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat, jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.

6. Kebebasan

adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan

5. Pengembangan Hipotesis

telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu pengembangan hipotesis. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti. Adapun pengembangan hipotesis dalam penelitian ini:

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2015) bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pemimpin dalam lingkungan kerja merupakan salah satu ujung tombak dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar, kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu, demi pencapaian tujuan tertentu.

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.

b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins (2015) Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya organisasi dapat menciptakan suatu tingkat dorongan yang luar biasa dalam diri pegawai. Nilai-nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja untuk organisasi. Rasa komitmen atau loyal membuat

pegawai berusaha lebih keras untuk menghasilkan kinerja terbaik. budaya organisasi antarlain sebagai : Nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan dilakukan di tempat itu, asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini kemudian mempengaruhi kinerja dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.

c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja menurut Siagian, (2002) "Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan merupakan tindakan manajemen mendorong karyawan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan karyawan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya". Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Oeganisasi dan Disiplin Kerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan. Kepemimpinan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi Motivasi organisasi. Untuk menjadi seorang pemimpin yang efektif, seorang pimpinan harus dapat mempengaruhi seluruh bawahan yang dipimpinya melalui cara- cara yang positif untuk mencapai tujuan. Secara sederhana kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses untuk mengubah individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan.

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para pegawai, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam lingkungan kerja akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

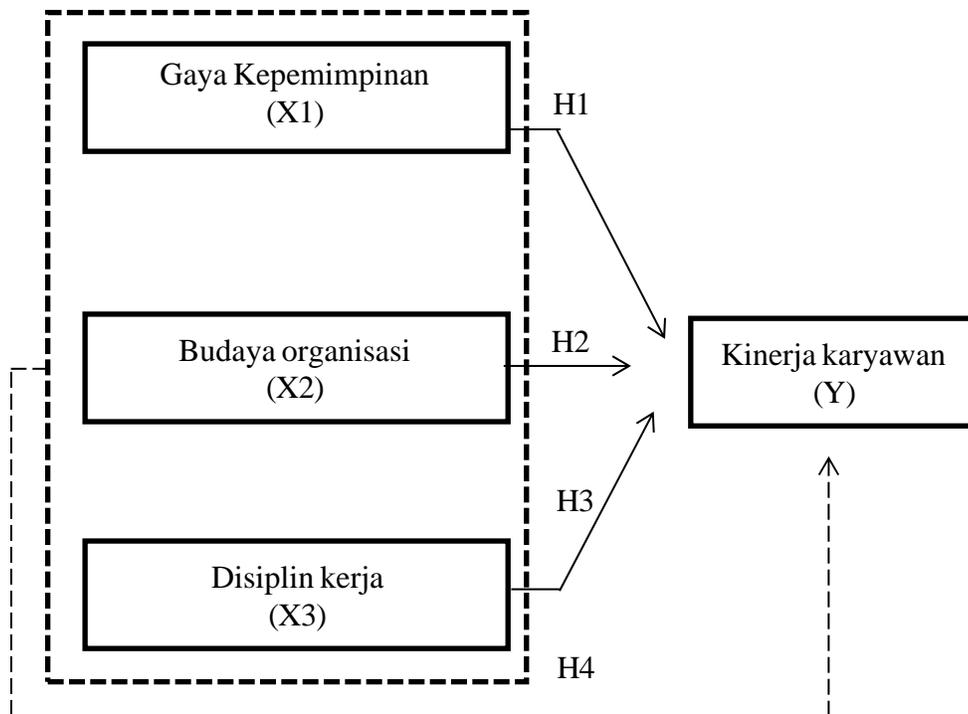
H4: Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Dsiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.

6. Penelitian Terdahulu

Peneliti (tahun)	Metode penelitian	Kesimpulan
Djampagau (2019)	pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu.	Berdasarkan data populasi dalam penelitian tersebut adalah 45 karyawan yang terdiri dari 26 pegawai organik, 4 pegawai outsourcing dan 13 pegawai dasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu
Kamaliah (2018)	gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah	Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ketiga variabel ini semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan.
Setiawan (2019)	pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN 9 (Persero) Area Semarang.	Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Semarang sebesar 60,5 %, sedangkan 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

7. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kerangka berpikir didasarkan pada latarbelakang masalah serta telaah pustaka tentang pengaruh kepemimpinan, budaya oranisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta permasalahan yang dikemukakan, penulis menguraikan pada kerangka berpikir yang kemudian dijadikan pegangan pada penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

8. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yakni sebagai sebagai berikut:

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.
- H4 : Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. KELUD JAYA Kabupaten Cilacap.