

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sharp Semiconductor Indonesia

Mohamad Rizky Romadhon Putra¹, Syarifuddin²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mohamadrizkyromadhon@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

Abstract

In facing competition in the global era, companies are required to work more efficiently and effectively. A company is an organization that brings together people who are usually called employees or staff to carry out the company's household production activities. PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) is a company engaged in the field of electronic components, namely carrying out the production process with products in the form of semiconductors. This company is a company that is purely owned one hundred percent by a foreign company, namely a Japanese company. The purpose of this study was to determine how work discipline and organizational culture affect employee performance at PT Sharp Semiconductor Indonesia and to determine how work discipline and organizational culture affect employee performance at PT Sharp Semiconductor Indonesia. This study uses a quantitative approach with a descriptive analysis research type. The sampling technique and the number of existing populations use probability sampling techniques with the simple random sampling method, then to find out the number of samples the researcher uses the slovin formula, the number of samples in this study is 164 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis with the help of SPSS software version 29. The results of the study showed that work discipline and organizational culture have a significant positive influence both partially and simultaneously. Based on the results of the coefficient of determination, it was found that work discipline and organizational culture as independent variables were able to provide a significance of 90.6% on the dependent variable, namely employee performance at PT Sharp Semiconductor Indonesia.

Keywords-work discipline, organizational culture, employee performance, human resources.

Abstrak

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang – orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang komponen elektronik, yaitu melakukan proses produksi dengan produk berupa *semiconductor*. Perusahaan ini adalah suatu perusahaan yang murni dimiliki seratus persen oleh perusahaan asing yaitu perusahaan Jepang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik pengambilan sampel dan jumlah populasi yang ada menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, selanjutnya untuk mengetahui jumlah banyak sampel peneliti menggunakan rumus slovin, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 164 responden. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan. Adapun berdasarkan hasil koefisien determinasi didapatkan hasil jika disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen mampu memberikan signifikansi sebesar 90,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.

Kata Kunci-disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, sumber daya manusia.

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif guna meningkatkan daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan adalah unsur terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, yang meliputi memaksimalkan keuntungan dan meningkatkan kesejahteraan pemilik serta karyawan. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan tersebut.

PT Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) adalah perusahaan komponen elektronik milik asing yang terbagi menjadi tiga departemen: Opto, Compound, dan LED. Dalam upaya mencapai kinerja optimal, disiplin kerja dan budaya organisasi menjadi faktor penting. Disiplin kerja membantu menciptakan tata tertib dan mencapai hasil optimal, sedangkan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan toleransi risiko mendorong manajer untuk mencapai sasaran perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam pengelolaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Muhdar (2021), MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja. Kinerja karyawan diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan independensi dalam menyelesaikan tugas (Yulianto, 2020), serta kualitas dan kuantitas hasil kerja sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2019).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas karyawan. Winarsih & Hidayat (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dan mendorong efisiensi, efektivitas, penyelesaian konflik, serta koordinasi dan kontrol. Budaya organisasi di PT Sharp Semiconductor Indonesia membantu menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, mendorong inovasi, dan meningkatkan kinerja. Nilai-nilai yang ditetapkan oleh budaya organisasi mendorong karyawan untuk bertindak secara konsisten dan memenuhi tanggung jawab mereka dalam organisasi (Sulaksono, 2019). Dengan demikian, disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik merupakan kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan kelangsungan hidup perusahaan.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Disiplin Kerja

Berdasarkan definisi-definisi dari para ahli yang telah dikutip, disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Marnisah & Idrus, 2021). Manajemen disiplin bertujuan untuk mendorong anggota organisasi, khususnya karyawan, agar patuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja melalui kerja sukarela dan kerjasama yang lebih baik (Sarwani et al., 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mencakup kompensasi, penghargaan, hukuman, dan keadilan (Daulay et al., 2019). Jenis-jenis disiplin kerja seperti disiplin preventif untuk mencegah pelanggaran, disiplin korektif untuk menanggapi pelanggaran yang terjadi, dan disiplin progresif untuk memberikan kesempatan perbaikan sebelum penerapan sanksi lebih berat telah diidentifikasi (Agustini & Dewi, 2019). Indikator-indikator disiplin kerja seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas juga menjadi fokus untuk mengukur tingkat disiplin karyawan (Hasibuan, 2019). Dimensi disiplin kerja, termasuk ketaatan pada standar kerja dan perilaku etis, menunjukkan pentingnya kesadaran dan komitmen dalam menjalankan tugas sehari-hari (Sinambela, 2018). Dengan memahami elemen-elemen ini, organisasi dapat mengelola disiplin kerja secara efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

B. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membedakan satu organisasi dengan yang lain (Pathiranage, 2019). Budaya ini tidak hanya mempengaruhi keputusan dan tindakan individu dalam organisasi, tetapi juga menjadi kekuatan sosial yang memotivasi anggota organisasi (Sulaksono, 2019). Fungsi budaya organisasi mencakup identitas organisasi, pembentukan sikap dan perilaku, stabilitas sosial, penentuan batas unik organisasi, serta memfasilitasi komitmen yang lebih besar dari pada kepentingan individu (Mahardika & Poernomo, 2019). Budaya organisasi juga berperan dalam pengendalian perilaku karyawan, penilaian sosial, dan menumbuhkan perasaan kepemimpinan (Fitria, 2018).

Dalam dimensi budaya organisasi menurut Robbins & Judge (2017), terdapat aspek-aspek penting seperti budaya profesional yang menekankan kinerja yang efisien dan efektif sesuai aturan, integritas yang mencerminkan kejujuran dan transparansi, kerja tim yang mendorong kerjasama dan penghargaan terhadap kontribusi individu, serta inovasi yang mengedepankan pengembangan ide baru untuk kemajuan organisasi (Robbins & Judge, 2017). Pemahaman mendalam terhadap budaya organisasi, termasuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang mendasarinya, sangat penting untuk memahami dinamika internal organisasi. Hal ini menjadi landasan yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi di lingkungan kerja yang kompleks dan beragam.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat diukur baik dalam dimensi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup tingkat pencapaian dalam program dan kegiatan organisasi (Sinaga et al., 2020). Definisi ini menyoroti pentingnya evaluasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konfigurasi organisasi dan keterlibatan karyawan, serta didorong oleh kemampuan, minat, dan motivasi individu (Nurfitrhani, 2022). Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai indikator seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan (Kasmir, 2018). Selain itu, aspek lain seperti pengawasan, hubungan antar karyawan, dan pengeluaran biaya juga menjadi pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja secara komprehensif (Kasmir, 2018).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi dimensi individu, kepemimpinan, kerja tim, sistem organisasi, serta konteks situasional (Amstrong, 2018). Faktor individu mencakup karakteristik pribadi seperti keahlian dan motivasi, sementara faktor kepemimpinan menitikberatkan pada dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh manajerial. Kinerja juga dipengaruhi oleh dinamika kerja tim dan dukungan antar rekan kerja, serta sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi (Amstrong, 2018). Perubahan dan tekanan lingkungan internal dan eksternal juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara situasional, menunjukkan bahwa evaluasi kinerja harus mempertimbangkan konteks yang kompleks dan berubah-ubah dalam organisasi (Amstrong, 2018). Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

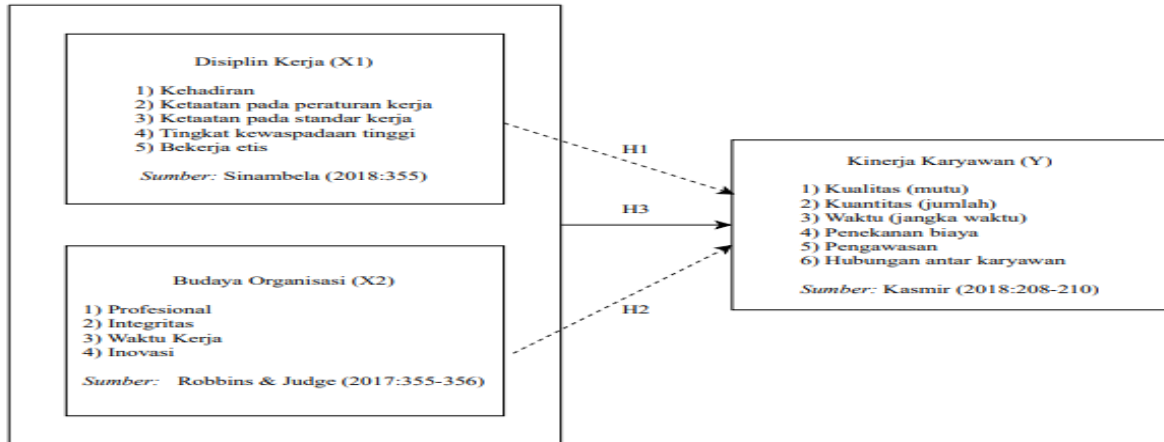
III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengeksplorasi pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia. Teknik analisis data yang diterapkan adalah *software* SPSS versi 29, yang dipilih karena kemampuannya dalam menangani data dengan asumsi normalitas yang tidak terpenuhi dan hubungan antar variabel yang kompleks. Metode analisis yang diterapkan yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan koefisien determinasi. Sampel penelitian terdiri dari 164 karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia, yang diambil berdasarkan rumus *Slovin*. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala *likert* 5 poin untuk mengukur variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online kepada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia. sebagai sampel penelitian ini. Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.

H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.

H3: Disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia.



Gambar.1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah diimplementasikan terhadap 164 responden karyawan Sharp Semiconductor Indonesia sebagai sampel, diperoleh data sebagai berikut:

1. Karakteristik responden laki-laki (62,8%) lebih mendominasi disandingkan dengan responden Perempuan (37,2%)
2. Mayoritas Usia Karyawan 20-30 tahun 59,8%
3. Mayoritas berdasarkan lama bekerja kurang dari 5 tahun 55,5%
4. Mayoritas berdasarkan tingkat pendidikan SMA 54,3%

B. Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif yang diimplementasikan pada 164 responden karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia sebagai sampel, diperoleh data sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja PT Sharp Semiconductor kepada karyawannya dinilai sangat baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang perdimensi mendapatkan hasil sebesar 6.915 dengan persentase sebesar 85%
2. Variabel budaya organisasi PT Sharp Semiconductor kepada karyawannya dinilai baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang perdimensi mendapatkan hasil sebesar 7.333 dengan persentase sebesar 82%.
3. Variabel disiplin kerja PT Sharp Semiconductor kepada karyawannya dinilai baik, ini terlihat dari hasil respons responden yang perdimensi mendapatkan hasil sebesar 8.269 dengan persentase sebesar 84%.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil regresi linear berganda dengan menerapkan software IBM SPSS versi 29 sebagai berikut:

Tabel.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	1.901	1.243

Disiplin Kerja	.772	.073
Budaya Organisasi	.357	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2024)

Berlandaskan pada Tabel 3.1, yakni:

$$Y = 1.901 + 0,772X_1 + 0,357X_2$$

Dalam penelitian ini, persamaan regresi digunakan untuk menghubungkan Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai konstanta persamaan regresi adalah 1.901. Artinya, jika Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sama-sama bernilai 0 (nol), Kinerja Karyawan akan tetap memiliki nilai 1.901. Selain itu, koefisien regresi untuk Disiplin Kerja adalah 0.772 dengan arah positif, menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.772 satuan. Begitu pula dengan koefisien regresi untuk Budaya Organisasi sebesar 0.357 yang juga bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.357 satuan. Hasil ini menggambarkan pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap prediksi Kinerja Karyawan dalam konteks penelitian ini.

D. Uji Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial diimplementasikan untuk mengidentifikasi dampak dari setiap variabel independen bagi variabel dependen. Hipotesis yang akan diuji yakni:

1. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0a: Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor.

H1a: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor.

2. Pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H0b: Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor.

H1b: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor.

Berikut hasil uji t dengan menerapkan *software* IBM SPSS versi 29 sebagai berikut:

Tabel.2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		1.529	.128
	Disiplin Kerja	.649	10.618	<.001
	Budaya Organisasi	.321	5.245	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2024)

Berlandaskan Tabel.2 yakni:

- a. Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Disiplin Kerja (X_1) adalah sebesar 10.618. Nilai ini melebihi nilai t tabel 1,654 dengan signifikansi $<0,001$ yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja (X_1) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
- b. Hasil uji t pada variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk Budaya Organisasi (X_2) adalah sebesar 5,245. Nilai ini melebihi nilai t tabel 1,654 dengan signifikansi $<0,001$ yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

E. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan diimplementasikan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang akan di uji yakni:

1. H_0 : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor.
2. H_a : Disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor.

Berikut hasil uji f dengan menerapkan *software* IBM SPSS versi 29 sebagai berikut:

Tabel.3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11204.393	2	5602.197	785.964	<.001^b
	Residual	1147.576	161	7.128		
	Total	12351.970	163			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2024)

Berlandaskan Tabel.3 di atas, hasil uji F untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) memperoleh nilai Fhitung sebesar 785.964, melebihi nilai Ftabel sebesar 3,05 atau tingkat signifikansi f sebesar $<0,001$ yang nilainya di bawah 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan hipotesis diterima, karena menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

F. Koefisien Determinasi

Berikut hasil koefisien determinasi dengan menerapkan *software* IBM SPSS versi 29 sebagai berikut:

Tabel.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 ^a	.907	.906	2.66979

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel.4 di atas output hasil koefisien determinasi atau Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,906.

$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$KD = 0,906 \times 100\%$$
$$KD = 90,6\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini sebesar 90,6%. Sedangkan sisanya sebesar 9,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelihan ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap 164 responden karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil disiplin kerja pada PT Sharp Semiconductor Indonesia termasuk kedalam kategori sangat baik.
2. Budaya Organisasi pada PT Sharp Semiconductoe Indonesia sudah dalam kategori baik.
3. Kinerja Karyawan pada PT Sharp Semiconductor Indonesia sudah dalam kategori baik.
4. Secara parsial, disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia. Dan secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi mampu memberikan signifikansi sebesar 90,6% terhadap kinerja karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia sedangkan sisanya 9,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan terkait “Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sharp Semiconductor Indonesia”, maka peneliti memiliki beberapa saran yang diberikan dengan harapan bisa memberikan manfaat yang baik untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Saran Bagi Perusahaan

- a. Dalam melakukan penelitian ini, disiplin kerja memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari beberapa indikator sebagai tolak ukur. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh hasil bahwa dimensi terendah yaitu, dimensi kehadiran dan tingkat kewaspadaan tinggi. Dengan demikian, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kehadiran dan meningkatkan kewaspadaan tinggi karyawan terhadap peraturan perusahaan bisa ditingkatkan.
- b. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh hasil bahwa dimensi terendah yaitu, dimensi professional pada indikator saya memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Artinya, masih banyak karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia yang masih belum sepenuhnya bisa untuk komitmen untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Dengan demikian, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan profesionalitas karyawan dengan fokus pada komitmen untuk menyelesaikan tugas secara efisien. Upaya dapat difokuskan pada monitoring dan evaluasi rutin, hal ini membantu mengidentifikasi hambatan atau kendala yang mungkin muncul dan memungkinkan untuk mengambil langkah-langkah kolektif secara tepat waktu. Dan pada pelatihan dan pengembangan, hal ini merupakan investasi dalam pengembangan personal dapat membantu meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien.
- c. Dalam melakukan penelitian ini, kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi yang terdiri dari beberapa indikator sebagai tolak ukur. Berdasarkan tanggapan responden diperoleh hasil bahwa dimensi pengawasan adalah dimensi terendah dengan nilai 79% dari kedua indikator pada dimensi tersebut. Dengan demikian, peneliti menyarankan sebaiknya perusahaan untuk meningkatkan pengawasan pada karyawan. Upaya dapat difokuskan pada implementasi sistem pengawasan yang terstruktur, hal ini mencakup penetapan prosedur dan kebijakan pengawasan yang dapat diikuti oleh semua tingkatan dalam organisasi. Selanjutnya,

pengakuan dan reward yang adil, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat kesadaran akan pentingnya pengawasan yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Melakukan penelitian sejenis dengan menggunakan variabel yang sama namun objek penelitian yang berbeda sebagai bahan perbandingan.
- b. Memperluas serta mengembangkan teori yang ada dan menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat menghasilkan pemahaman yang berberda dan lebih dalam.

REFERENSI

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258.
- Amstrong, G. (2018). *Prinsip-prinsip Marketing* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fitria, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru MTS di Kabupaten Pasuruan. *University Of Muhammadiyah Malang*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 10). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Regional 7 Sumbangsel. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(3), 84–96.
- Muhdar, M. (2021). *Manajemen SDM: Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Pathiranage, J. (2019). *Organizational Culture and Business Performance: An Empirical Study*. *International Journal of Economics and Management*, 24(2), 264–278.
- Robbins, P. S., & Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwani, Sunarsi, D., & Sutoro, M. (2021). *Manajemen Budaya Organisasi UMKM*. Jakarta: Cipta Media Nusantara.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
<https://books.google.co.id/books?id=kDiRDwAAQBAJ>
- Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). *The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 95–104.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.