

BAB I

PENDAHULUAN

Konteks Penelitian

Manusia merupakan hamba Allah yang menjalankan ibadah serta amal shaleh. Dalam perspektif manajemen modern, manusia merupakan sumber daya insani atau *human capital* yang menjadi elemen penting dan penentu dalam mencapai visi dan keunggulan bersaing dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manusia, sebagai makhluk jasmani dan rohani, berbeda dari makhluk lain karena mampu mengembangkan nilai-nilai rohani dan budaya, termasuk pengetahuan, keagamaan, kesenian, ekonomi, kemasyarakatan, dan politik. Sumber daya insani merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya insani yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global.¹

Sumber daya insani menjadi kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di alam ini, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan Allah SWT untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini tercantum dalam firman Allah:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَآيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (Q.S. Al-Jasyah (45): 13)²

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan hanya menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah. Tuntunan semangat bagi muslim agar bekerja untuk meraih rezeki dari Allah SWT, sebagaimana firman Allah SWT:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

¹ Salam Dz, 'Abdus. *Manajemen Sumber Daya Insani*. (Cirebon: Stain Press, 2008).1-3.

² Al-Qur'an, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya: Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama Ri, 2020), (45): 13.

Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S. Al-Jumu'ah (62): 10)³

Melalui ayat ini Allah memberi petunjuk tentang hidup. Shalat dimaksudkan sebagai hubungan langsung seorang manusia dengan Allah, bertebaran di muka bumi artinya hubungan manusia dengan manusia dengan cara berusaha mencari penghidupan dan rezeki Allah dengan bekerja. Pada dasarnya dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktivitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban.

Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat menuntut pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dilakukan secara optimal dan tepat. Sumber daya manusia memegang peran strategis sebagai penggerak utama berbagai aktivitas dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap upaya yang bertujuan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia menjadi sangat krusial. Salah satu elemen yang membedakan satu organisasi dengan yang lainnya adalah kinerja perusahaan dan budaya yang dimilikinya. Kinerja perusahaan baik dan budaya yang tercipta, baik dalam keluarga, organisasi, usaha, maupun negara, menjadi landasan penting yang membedakan cara masyarakat berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan.⁴

Kinerja perusahaan adalah hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta kontribusinya terhadap tujuan dan visi perusahaan. Kinerja perusahaan yang baik tidak hanya berdampak positif pada produktivitas individu, tetapi juga pada efektivitas tim dan keseluruhan organisasi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan agar perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.⁵

Teori Z yang dikembangkan oleh William Ouchi menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, termasuk keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, disiplin kerja, budaya di tempat kerja (budaya organisasi), pengakuan atas kinerja, pelatihan dan pengembangan, serta komunikasi yang efektif.

³ Al-Qur'an, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya: Edisi Penyempurnaan 2019* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, Kementerian Agama RI, 2020), (62): 10.

⁴ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm* (Universitas Brawijaya Press, 2016) 56.

⁵ Desi Kristanti And Ria Lestari Pangastuti, *Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia, 2019, Xxiv.

Keterlibatan yang tinggi mendorong rasa tanggung jawab dan komitmen, sementara stabilitas pekerjaan meningkatkan disiplin. Hubungan sosial yang baik dan budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang mendukung, sedangkan pengakuan dan pelatihan berkontribusi pada motivasi dan pengembangan karyawan. Dengan demikian, kombinasi dari faktor-faktor ini berpotensi meningkatkan kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi.⁶

Dalam konteks organisasi, budaya dapat diartikan sebagai kumpulan nilai, norma, dan etika kerja yang menjadi pedoman bersama. Hubungan erat antara budaya dan masyarakat ini menciptakan harmoni dalam perilaku dan tindakan individu. Seiring waktu, budaya organisasi yang terbangun tidak hanya memberikan manfaat internal berupa peningkatan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberlanjutan dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Hal ini menjadi landasan penting dalam memahami peran budaya dalam mendukung keberhasilan usaha di sektor jasa.

Usaha jasa merupakan sektor ekonomi yang menyediakan layanan kepada konsumen, baik individu maupun kelompok, tanpa menghasilkan barang fisik. Berbeda dengan usaha barang, yang berfokus pada produksi dan distribusi produk fisik, usaha jasa lebih menekankan pada pengalaman, keterampilan, dan keahlian dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Jenis-jenis usaha jasa meliputi layanan kesehatan, pendidikan, pariwisata, dan percetakan. Dalam konteks ini, usaha jasa percetakan berperan penting dalam mendukung berbagai kebutuhan komunikasi dan informasi, seperti penerbitan buku, brosur, undangan, dan media promosi lainnya.⁷ Usaha jasa percetakan adalah jenis usaha yang menyediakan layanan cetak untuk berbagai kebutuhan, baik untuk individu maupun perusahaan. Usaha ini mencakup proses pencetakan dokumen, desain grafis, dan penyelesaian produk akhir.⁸ Di Mojokerto, terdapat beberapa percetakan yang menawarkan layanan yang bervariasi, dari cetak digital hingga offset.

Setelah memahami pentingnya budaya organisasi dalam mendukung keberhasilan usaha jasa, penelitian ini secara khusus difokuskan pada kinerja perusahaan di industri percetakan yang berlokasi di Mojokerto. Mojokerto dipilih sebagai lokasi penelitian

⁶ S.E.M.E. Prof. Christantius Dwiatmadja, *Budaya Organisasi* (Uwais Inspirasi Indonesia, 2024) <<https://books.google.co.id/books?id=2uqbeqaaqbaj>>.

⁷ S.P.M.B.A. Sabda Dian Nurani Siahaan, S.E.M.S. Aurora Elise Putriku, And S.P.M.S. Lenti Susanna Saragih, *Pengenalan Bisnis Teori Dan Praktik* (Merdeka Kreasi Group, 2022),25.

⁸ S.E.M.M.M.K.A.C.A.A. Dr. Yoyo Sudaryo And Others, *Digital Marketing Dan Fintech Di Indonesia* (Penerbit Andi) <<https://books.google.co.id/books?id=Kpd5dwaaqbaj>>.

karena memiliki potensi besar di sektor percetakan, dengan total 89 usaha yang tersebar di wilayah ini. Keberadaan industri percetakan yang signifikan menunjukkan bahwa Mojokerto merupakan salah satu pusat ekonomi yang berkontribusi pada pertumbuhan regional, terutama di bidang usaha jasa.

Desa Kedungmaling memiliki keunggulan dalam bidang percetakan yang menjadi salah satu penggerak utama kegiatan ekonomi lokal. Lingkungan yang mendukung serta jiwa wirausaha masyarakatnya telah mendorong lahirnya berbagai usaha percetakan yang inovatif dan berkelanjutan. Sektor ini tidak hanya membantu meningkatkan pendapatan warga, tetapi juga membuka banyak peluang kerja. Di antara semua usaha yang ada, Percetakan Fajar Offset menjadi contoh paling menonjol. Perusahaan ini merupakan percetakan pertama dan tertua di Kedungmaling. Sejak awal berdiri, Fajar Offset telah menjadi pelopor bagi tumbuhnya industri percetakan lain di desa ini. Perusahaan tersebut dikenal karena penerapan budaya organisasi yang disiplin dan komitmennya terhadap kualitas. Kontribusinya sangat besar dalam menggerakkan ekonomi desa. Saat ini, Kedungmaling telah berkembang menjadi salah satu sentra percetakan terkemuka di wilayah Mojokerto berkat fondasi yang telah diletakkan oleh Fajar Offset.

Percetakan Fajar Offset berkomitmen pada nilai-nilai kerja berbasis kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin, yang diterapkan secara konsisten oleh seluruh karyawan. Perusahaan ini juga menonjolkan komitmen terhadap pemberdayaan masyarakat melalui penyediaan lapangan kerja dan produk-produk berkualitas, seperti buku-buku pendidikan dan kalender, yang mendukung kebutuhan pesantren dan lembaga pendidikan di Jawa Timur dan sekitarnya. Selain itu, penghargaan Danamon Award yang diraih pada tahun 2006 menjadi bukti nyata kontribusi Percetakan Fajar Offset dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Dengan budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai Islami seperti kejujuran (Shidq), tanggung jawab (Amanah), dan niat tulus dalam bekerja (Ikhlas), Percetakan Fajar Offset menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif tetapi juga harmonis. Budaya organisasi ini selaras dengan visi perusahaan untuk mendukung pengembangan pendidikan dan moral masyarakat melalui produk-produknya. Dengan begitu Percetakan Fajar Offset mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang serupa. Berikut adalah perbedaan budaya organisasi yang diterapkan di masing-masing percetakan tersebut.

Tabel 1.1 Perbedaan Budaya Organisasi pada Usaha Percetakan di Mojokerto

		Nama Percetakan
--	--	-----------------

No	Kategori	Fajar Offset	Bintang Fajar	CKS
1.	Jam Operasional Kerja	Hari Senin - Sabtu dan ahad libur. Jam kerja dimulai 07.00 pagi – 16.00 sore, waktu istirahat 12.00-13.00 WIB	Hari Senin – Sabtu, Ahad libur. Jam kerja dimulai 07.00 pagi – 16.00 sore, waktu istirahat 12.00-13.00 WIB	Hari Senin – Sabtu, Ahad libur. Jam kerja dimulai 07.00 pagi – 15.00 sore, waktu istirahat 12.00-13.00 WIB
2.	Kegiatan sebelum bekerja	Adanya evaluasi kerja setiap hari senin dan <i>breafing</i> dengan karyawan untuk tugas pada hari itu.	Adanya evaluasi kerja dan <i>breafing</i> untuk target hari ini.	Adanya <i>briefing</i> untuk menentukan target hari ini yang diselesaikan.
3.	Reward	Adanya <i>reward</i> bagi karyawan yang telah memenuhi tugas dengan baik, adanya reward untuk karyawan paling loyal berupa hadiah umrah	Adanya <i>reward</i> pada karyawan yang selalu rajin pada satu bulan sekali	Adanya <i>reward</i> pada karyawan yang selalu rajin dan memenuhi tugas dengan baik.
4.	Agenda Rutin	Mengaji/khata man setiap 1 bulan sekali, kegiatan keagamaan di lingkungan percetakan 1 minggu sekali.		

Sumber : Observasi pada percetakan di Mojokerto

Dari pemaparan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada tiga usaha percetakan di Mojokerto, yaitu Fajar Offset, Bintang Fajar, dan CKS, memiliki kesamaan sekaligus variasi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap percetakan menerapkan budaya organisasi yang mencerminkan nilai

dan kebijakan internalnya, yang berkontribusi terhadap efisiensi kerja serta produktivitas karyawan.

Percetakan Fajar Offset memiliki keunggulan dalam penerapan budaya organisasi yang berbasis nilai keislaman dan penghargaan terhadap karyawan. Hal ini tercermin dari adanya evaluasi kerja setiap hari Senin, briefing harian untuk menentukan tugas karyawan, serta kegiatan keagamaan seperti mengaji atau khataman setiap bulan sekali dan kegiatan keagamaan mingguan. Selain itu, Fajar Offset memberikan reward bagi karyawan yang bekerja dengan baik, termasuk penghargaan umrah bagi karyawan yang paling loyal.

Penerapan budaya organisasi ini berkaitan erat dengan disiplin kerja, yang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap percetakan menetapkan jadwal kerja yang teratur serta evaluasi dan penghargaan sebagai bentuk motivasi bagi karyawan. Dengan adanya sistem ini, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan observasi di lapangan, budaya organisasi yang diterapkan tidak hanya berfokus pada sistem kerja, tetapi juga membentuk nilai-nilai karyawan agar lebih disiplin dan profesional dalam bekerja. Kedisiplinan dalam jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas, serta dukungan terhadap kegiatan keagamaan menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja perusahaan di masing-masing percetakan. Dengan demikian, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

Menurut Sedarmayanti, disiplin kerja merupakan aspek penting dalam kinerja perusahaan yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan fokus dan motivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan kurangnya disiplin dapat berdampak negatif, seperti menurunnya semangat kerja dan produktivitas.⁹

Disiplin kerja dapat dikategorikan ke dalam dua aspek utama, yaitu disiplin kerja struktural dan disiplin kerja non-struktural. Disiplin kerja struktural mencakup kepatuhan terhadap aturan perusahaan, seperti jam kerja yang telah ditetapkan, pembagian tugas yang jelas, serta tata tertib dalam bekerja. Sementara itu, disiplin kerja non-struktural meliputi kedisiplinan dalam menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, hubungan yang

⁹ Sedarmayanti Sedarmayanti And Nunur Rahadian, 'Hubungan Budaya organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi', *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15.1 (2018), Pp. 63–77, Doi:10.31113/Jia.V15i1.133.

harmonis antara karyawan dan pimpinan, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan.¹⁰

Tingkat disiplin kerja yang diterapkan dalam sebuah perusahaan berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya sistem disiplin yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara profesional, mengurangi keterlambatan, serta meningkatkan efektivitas kerja. Berikut adalah kondisi disiplin kerja di Percetakan Fajar Offset berdasar pada indikator disiplin kerja menurut Robbins dan Sinungan:

Tabel 1. 2: Kondisi Disiplin Kerja Percetakan Fajar Offset

No	Aspek Disiplin Kerja	Kondisi
1	Disiplin Waktu	Sebagian besar karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap jam kerja dan berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, masih ditemukan beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam hal waktu kedatangan.
2	Disiplin Peraturan	Karyawan secara umum taat terhadap peraturan perusahaan, termasuk penggunaan seragam dan tata tertib kerja. Meskipun demikian, pelanggaran kecil seperti keterlambatan masih terjadi pada sebagian individu.
3	Disiplin Tanggung Jawab	Karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan berupaya menjaga produktivitas. Mereka juga cukup peduli terhadap pemeliharaan alat kerja, meskipun pengawasan tetap diperlukan untuk memastikan konsistensi.
4	Sikap dan Perilaku	Karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan dan umumnya menunjukkan sikap positif terhadap arahan atasan. Keterlibatan emosional terhadap tujuan perusahaan cukup tinggi, namun perbaikan dalam manajemen waktu pribadi masih dibutuhkan oleh sebagian karyawan.

Sumber: Observasi di Percetakan Fajar Offset Mojokerto

Berdasarkan hasil observasi di Percetakan Fajar Offset, disiplin kerja karyawan dapat dianalisis melalui empat indikator utama: disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab, serta sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugas. Secara umum, karyawan menunjukkan disiplin waktu yang cukup baik dengan berusaha hadir dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Namun, masih terdapat beberapa kasus keterlambatan dalam kedatangan kerja yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam kepatuhan terhadap waktu. Dalam aspek disiplin terhadap peraturan, mayoritas karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap tata tertib perusahaan, termasuk penggunaan seragam dan pelaksanaan instruksi dari atasan. Meski begitu, pelanggaran kecil terkait kedisiplinan waktu masih sesekali terjadi dan memerlukan perhatian lebih lanjut.

¹⁰ Asep Suherman And Elmira Siska, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*, 2025 63.

Disiplin tanggung jawab terlihat dari sikap karyawan yang menyadari dan menjalankan tugasnya dengan sungguh-sungguh. Mereka cenderung menjaga produktivitas dan memelihara peralatan kerja dengan baik. Hal ini mencerminkan kesanggupan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara profesional. Dari segi sikap dan perilaku, karyawan umumnya mampu menyesuaikan diri dengan tugas yang diberikan serta menunjukkan keterlibatan emosional terhadap visi dan tujuan perusahaan. Meskipun demikian, keterlambatan dalam waktu kedatangan yang masih terjadi pada sebagian karyawan dapat mencerminkan adanya tantangan dalam pengelolaan waktu atau kurangnya fokus terhadap prioritas kerja. Secara keseluruhan, tingkat disiplin kerja di Percetakan Fajar Offset berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan khususnya dalam aspek disiplin waktu agar kinerja tim semakin optimal.

Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan telah menerapkan sistem pengawasan yang cukup ketat. Hal ini bertujuan untuk memastikan karyawan tetap disiplin dalam bekerja dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, masih ada beberapa pelanggaran terhadap peraturan waktu kedatangan kerja yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan dalam aspek waktu dan manajemen kerja perlu terus dioptimalkan agar produktivitas karyawan semakin meningkat.

Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, serta mampu mencapai target perusahaan tanpa kendala berarti. Kedepannya, penerapan disiplin kerja yang lebih tegas dan mekanisme penghargaan bagi karyawan yang disiplin dapat menjadi strategi untuk memperkuat budaya organisasi yang lebih produktif di Percetakan Fajar Offset.

Budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, meskipun ada beberapa aspek disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, penerapan budaya organisasi Islami telah membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Hal ini terlihat dari nilai penjualan yang terus mengalami kenaikan selama empat tahun terakhir, meskipun ada tantangan eksternal seperti pandemi. Data penjualan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 3 Data Penjualan Percetakan Fajar Offset Mojokerto

Tahun	Nilai Pendapatan (Rp)
-------	--------------------------

2021	1.234.901.702
2022	3.455.357.159
2023	6.557.467.396
2024	9.614.000.000

Sumber: data dokumen perusahaan

Peningkatan penjualan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja meskipun ada beberapa kendala dalam disiplin kerja.

Peneliti tertarik untuk meneliti pada objek penelitian ini karena berdasarkan data diatas, terlihat disiplin kerja karyawan kurang baik karena masih terdapat karyawan yang sering datang terlambat, tapi dengan adanya budaya organisasi yang berdasar pada nilai-nilai Islami yang ada ternyata membuat kinerja perusahaan meningkat. hal ini terlihat dari nilai penjualan selama tahun 2021-2024 selalu mengalami peninghkatkan. berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik meneliti dengan judul "Peran Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan (Studi pada Percetakan Fajar Offset Mojokerto)".

Fokus Penelitian

Dari uraian konteks penelitian di atas, maka penulis merumuskan beberapa fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan budaya organisasi di Percetakan Fajar Offset Mojokerto?
2. Bagaimana penerapan disiplin kerja di Percetakan Fajar Offset Mojokerto?
3. Bagaimana peran budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan pada Percetakan Fajar Offset Mojokerto?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.
2. Untuk mengetahui penerapan disiplin kerja di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.
3. Untuk mengetahui peran budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan pada Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Untuk mengembangkan mata kuliah yang berhubungan dengan bidang ekonomi di program Pascasarjana Ekonomi Syariah.

2. Secara praktis

a) Bagi peneliti

Dengan penelitian ini, penulis mengharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian ilmiah dan dapat menambah wawasan pengetahuan tentang bagaimana penerapan budaya dan disiplin kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan pada Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

b) Bagi IAIN Kediri Program Pascasarjana Ekonomi Syariah

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri Program Pascasarjana Ekonomi Syariah dalam memberikan tambahan pengetahuan dari sisi realistik ekonomi yang kemudian dapat ditelaah dan ditindak lanjuti demi memperkaya hasanah keilmuan Program Pascasarjana Ekonomi Syariah.

c) Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang positif bagi perusahaan yang terkait.

d) Bagi pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan keilmuan yang terkait dengan Ekonomi Syariah.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Muhammad Luhung Pribadi dan Benny Herlena pada tahun 2016 berjudul "Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon" menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja karyawan, dengan kontribusi efektif sebesar 28,5%. Penelitian ini menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, penelitian ini tidak secara langsung membahas bagaimana disiplin kerja dan budaya organisasi bersama-sama memengaruhi kinerja perusahaan, berbeda dengan penelitian saat ini yang menggabungkan keduanya sebagai variabel utama terhadap kinerja perusahaan.¹¹

¹¹ Muhammad Luhung Pribadi And Benny Herlena, 'Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi Pt Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon', *Psychopathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3.2 (2016), Pp. 225–34, Doi:10.15575/Psy.V3i2.1112.

2. Penelitian oleh Nailin Nikmatul Maulidiyah pada tahun 2020 berjudul "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja perusahaan Bank Indonesia" mengungkapkan bahwa budaya organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja perusahaan, baik secara langsung sebesar 29,2% maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 46,4%. Meskipun fokus penelitian ini pada hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja, penelitian ini tidak menggabungkan disiplin kerja sebagai faktor yang berkontribusi, berbeda dengan penelitian saat ini yang menyoroti disiplin kerja sebagai variabel kunci selain budaya organisasi.¹²
3. Penelitian oleh Yanto Hepi pada tahun 2021 berjudul "Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja perusahaan" menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan besar dalam mendorong karyawan mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk perilaku karyawan, namun tidak secara spesifik memasukkan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian saat ini memperluas perspektif tersebut dengan menggabungkan disiplin kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.¹³
4. Penelitian oleh Kris Monica Silitonga dan Syifa Pramudita Faddila pada tahun 2023 dengan judul "Peran Kedisiplinan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja perusahaan pada PT Harum Maju Mapan Karawang" menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan sistem penghargaan dan hukuman secara adil di PT Harum Maju Mapan Karawang berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja perusahaan. Namun, penelitian ini hanya berfokus pada disiplin kerja tanpa mengaitkannya dengan budaya organisasi, berbeda dengan penelitian saat ini yang juga menekankan pentingnya peran budaya organisasi.¹⁴
5. Penelitian oleh Azkiyatul dan rekan-rekan pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja perusahaan: Literatur

¹² Nailin Nikmatul Maulidiyah, 'Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17.2 (2020), P. 273, Doi:10.38043/Jmb.V17i2.2383.

¹³ Hepi Yanto, 'Peran Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Mapan: Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, 1.2 (2019), P. 30, Doi:10.51774/Mapan.V1i2.6.

¹⁴ Kris Monica Silitonga And Syifa Pramudita Faddila, 'Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang', *Jurnal Economina*, 2.7 (2023), Pp. 1584–94, Doi:10.55681/Economina.V2i7.653.

Review Manajemen Kinerja" menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan kinerja mereka, namun penelitian ini berfokus pada hubungan disiplin kerja dengan kinerja tanpa melibatkan budaya organisasi. Penelitian saat ini menambahkan kebaruan dengan menggabungkan disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentu kinerja perusahaan.¹⁵

¹⁵ Elsyaz Azkiyathul Fangiziah, Syahrur Agung, And Immas Nurhayati, 'Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research, 1.3 (2023), Pp. 144–54, Doi:10.31004/Ijim.V1i3.16.