

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk membandingkan studi yang sedang dilakukan dengan riset yang telah ada. Melalui perbandingan ini, peneliti dapat mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan dalam temuan penelitian sebelumnya, serta mengevaluasi kelebihan dan kekurangannya. Dengan demikian, peneliti dapat menentukan tingkat orisinalitas dan posisi penelitian yang tengah dijalankan. Kajian-kajian yang berkaitan dengan penelitian ini mencakup berbagai aspek yang relevan untuk mendukung analisis lebih lanjut.

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Variabel Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	(Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi, 2020).	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau”.	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi (X ₁), Disiplin (X ₂), Kinerja Pegawai (Y).	Budaya Kerja.	Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Muhamad Ekhsan, 2019).	“Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT	Motivasi kerja dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic, baik	Motivasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Kinerja Karyawan (Y).	Budaya Kerja.	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

		Syncrum Logistic”.	secara parsial maupun simultan.			
3	(Mochammad Ery Putro Haryadi 2022).	“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Arisma Dawindo Sarana)”.	Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Budaya Organisasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₁), Kinerja Karyawan (Y).	Budaya Kerja dan Motivasi Kerja.	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.
4	(Febelasrika, Sitompul, Surya and Sinaga 2021).	“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Branch Pangkalan Brandan (2021)”.	Budaya organisasi dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja produksi PT. Infomedia Nusantara di Depok.	Budaya Organisasi (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Motivasi Kerja (X ₃) Kinerja Pegawai (Y).	Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai.	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.
5	(Dian Permatasari, Syuhada Sufian, Yanuar R, 2019).	“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja	Motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan beban dan disiplin kerja tidak berpengaruh Disiplin kerja memperkuat dampak	Motivasi Kerja (X ₁), Kompensasi (X ₂), Beban Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y).	Kompensasi dan Beban Kerja.	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

		Sebagai Variabel Moderasi, Studi Empiris Pada Pengurus Barang di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang).	motivasi terhadap kinerja, tetapi tidak memoderasi pengaruh kompetensi.			
--	--	--	---	--	--	--

B. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (UMAR, 2022) Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sarana yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar bersedia mengubah perilaku mereka, sekaligus sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedisiplinan merupakan aspek yang sangat penting dimiliki oleh seluruh karyawan, mulai dari tingkat bawah hingga atas. Setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) Disiplin adalah suatu sikap yang perlu ditanamkan pada setiap individu, baik di dalam maupun di luar organisasi. Setiap orang diharapkan untuk mematuhi semua peraturan yang telah disepakati sebelumnya dan bersedia menerima segala konsekuensi yang timbul akibat pelanggaran terhadap aturan tersebut.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Eni, 2021), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Ancaman

Yaitu setiap usaha dan kegiatan dalam segala bentuk perbuatan, situasi, atau kejadian yang dapat membahayakan, merusak atau mengganggu.

2. Penghargaan

Yaitu penghargaan terhadap pencapaian individu atau tim juga membentuk budaya kerja yang positif.

3. Otoritas

Yaitu Kekuasaan yang sah atau disetujui secara social untuk memerintah atau mempengaruhi orang lain.

4. Bujukan

Yaitu dorongan menyarankan suatu motif yang membuat seseorang terus bertindak melawan kemauan atau keinginan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021), mengatakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Hal ini dilihat dari kedisiplinan dalam waktu, yaitu masuk kerja, pulang, dan istirahat yang dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan insansi

Yaitu pedoman dasar mengenai tata cara berpakaian dan perilaku yang seharusnya diterapkan di tempat kerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku

Dalam pekerjaan, hal ini tercermin melalui cara-cara melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, tanggung jawab, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.

4. Taat terhadap peraturan lainnya

Di perusahaan, terdapat aturan yang mengatur hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan.

2. Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut (Pramudya et al., 2023), Menyatakan bahwa budaya kerja adalah sekumpulan nilai dan kebiasaan yang dijunjung tinggi oleh sebuah organisasi, bertujuan sebagai pedoman untuk mencapai tujuan perusahaan. Budaya kerja sangat penting, karena berkaitan erat dengan upaya peningkatan kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.

Selain itu, menurut (Nismun et al., 2023), Budaya kerja dapat dipahami sebagai kumpulan pola perilaku yang melekat pada setiap individu dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Membangun budaya kerja tidak sekadar tentang mengembangkan dan mempertahankan aspek-aspek positif yang sudah ada, tetapi juga mencakup upaya untuk membiasakan pola perilaku tertentu sehingga terciptalah kondisi yang lebih baik.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut (Adha et al., 2019), dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja sebagai berikut :

1. Tanggung jawab karyawan

Sebagai seorang karyawan di perusahaan, memiliki keterampilan dan pengalaman yang cukup sangatlah penting. Hal ini diperlukan agar kita dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik, terutama dalam hal yang berhubungan dengan interaksi publik.

2. Inovasi

Proses ini bertujuan untuk mengembangkan, mengintegrasikan, atau menyempurnakan pengetahuan dan gagasan yang sudah ada, sehingga dapat disesuaikan untuk menciptakan nilai baru bagi produk, proses, atau layanan.

3. Orientasi pada hasil

Kemampuan untuk mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas adalah hal yang krusial. Hal ini mencakup keandalan dan tanggung jawab yang besar, serta kemampuan untuk secara sistematis mengidentifikasi risiko dan peluang. Pengetahuan Yaitu informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Pengetahuan dapat berupa fakta, konsep, teori, atau keterampilan.

4. Sistem kerja

Yaitu suatu rangkaian tata kerja yang kemudian membentuk suatu kebetulan pola tertentu dalam rangka melaksanakan sesuatu bidang pekerjaan.

c. Indikator Budaya Kerja

Indikator dalam budaya kerja menurut (Zebua, 2020), dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Inovasi dan mengambil resiko

Yaitu tingkat dimana para karyawan didorong untuk bersikap inovasi dan mengambil risiko.

2. Perhatian pada rincian

Perhatian merupakan aktivitas yang meningkatkan kesadaran kita, yang terfokus pada suatu objek, baik yang ada di dalam maupun di luar diri kita. Sementara itu, rincian adalah penjelasan yang menyajikan bagian-bagian kecil secara terstruktur dan berurutan.

3. Orientasi tim

Yaitu kerja sama tim, komunikasi, dan kolaborasi yang dicapai organisasi saat mendorong lingkungan kerja yang kooperatif.

4. Agresivitas

Kecenderungan ini mencakup berbagai bentuk perilaku agresif, baik yang bersifat verbal, fisik, maupun kombinasi dari keduanya, yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menyerang atau menyakiti orang lain.

5. Stabilitas

Kemantapan atau upaya untuk mempertahankan status dalam organisasi merupakan hal yang krusial. Gambaran tersebut menjadi landasan bagi pemahaman bersama di antara para anggota mengenai organisasi, serta bagaimana segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan ketentuan atau kesepakatan yang telah disepakati bersama.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan semangat dan gairah kerja karyawan. Adapun Menurut (Hasibuan, 2019), Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang memberikan semangat kerja bagi seseorang, sehingga mereka mampu berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan berintegritas dengan seluruh upaya yang dimiliki untuk meraih kepuasan. Motivasi sangat penting, karena ia menjadi faktor penentu yang menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil yang optimal.

Motivasi memainkan peran yang sangat penting dalam dunia kerja, karena diharapkan setiap karyawan akan bekerja keras dan antusias demi mencapai produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan, dan kepuasan yang ingin dicapai. Rangsangan untuk berperilaku ini dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Rangsangan tersebut menciptakan dorongan bagi seseorang untuk menjalani aktivitasnya. Dengan demikian, motivasi menjadi elemen kunci yang mendorong perilaku manusia, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat dan penuh semangat demi meraih hasil yang optimal. (Bagaskara & Rahardja, 2018).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Suriyana, 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor Internal, yaitu yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :

a. Keinginan untuk Bertahan Hidup

Setiap individu memiliki kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, yang mencakup memperoleh kompensasi yang layak, memiliki pekerjaan yang stabil, serta menikmati lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk Memiliki Sesuatu

Dorongan untuk memiliki sesuatu dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Dalam kehidupan sehari-hari, keinginan yang kuat sering kali menjadi faktor pendorong seseorang untuk berusaha dan menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

c. Keinginan untuk Mendapatkan Penghargaan

Manusia memiliki dorongan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh lingkungan sekitarnya. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mendorong seseorang dalam bekerja dan berkontribusi secara maksimal.

d. Keinginan untuk Mendapatkan Pengakuan

Keinginan ini mencakup penghargaan terhadap pencapaian seseorang, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil, serta mendapatkan apresiasi dari masyarakat.

e. Keinginan untuk Berkuasa

Dorongan untuk memiliki kekuasaan dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat. Hal ini memungkinkan seseorang untuk mencapai posisi kepemimpinan atau memiliki kendali dalam suatu organisasi.

2. Faktor Ekstern, yaitu yang dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi :

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Mencakup seluruh fasilitas dan infrastruktur yang tersedia di lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap efektivitas pekerjaan karyawan.

b. Kompensasi yang Memadai

Merupakan salah satu faktor utama yang dapat memotivasi karyawan agar bekerja dengan optimal dan mencapai hasil yang lebih baik.

c. Supervisi yang Efektif

Supervisi memiliki peran dalam memberikan arahan serta bimbingan kepada karyawan. Dengan adanya hubungan kerja yang baik antara supervisor dan karyawan, berbagai permasalahan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

d. Keamanan dalam Pekerjaan

Jaminan pekerjaan yang jelas dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan kepastian karir yang terjamin, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja keras demi perusahaan.

e. Status dan Tanggung Jawab

Merupakan faktor yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan akan pencapaian dan pengakuan dalam pekerjaannya.

f. Kebijakan yang Fleksibel

Setiap perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus ditaati oleh karyawan. Aturan yang diterapkan harus disampaikan dengan jelas agar dapat dipahami dan dijalankan dengan baik oleh seluruh karyawan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat diukur berdasarkan indikator (Fransiska & Tupti, 2020) :

1. Dedikasi dalam Bekerja – Melaksanakan tugas dengan penuh usaha dan kemampuan terbaik.
2. Pandangan ke Depan – Memperkirakan hal-hal yang akan terjadi di masa mendatang dan menyusun rencana untuk menghadapinya.
3. Cita-cita yang Tinggi – Memiliki ambisi besar untuk mencapai sesuatu yang lebih baik.
4. Fokus pada Tugas dan Hasil – Selalu mengutamakan pencapaian kerja yang berkualitas dan sesuai dengan target yang ditetapkan.
5. Keinginan untuk Berkembang – Berupaya melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan.
6. Kegigihan – Menjalankan pekerjaan dengan penuh ketekunan, kedisiplinan, dan kesungguhan.
7. Memilih Rekan yang Tepat – Menjalin kerja sama dengan orang-orang yang dapat membantu dalam mencapai tujuan bersama.
8. Pengelolaan Waktu yang Baik – Memanfaatkan waktu secara efisien untuk menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Guridno & Sinambela, 2021), Kinerja adalah pencapaian kerja karyawan berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawabnya. Selain itu, menurut (Budi, 2022), Kinerja adalah hasil yang dicapai suatu organisasi dalam periode tertentu, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut (Masturi et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin baik pula seseorang dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman yang mendalam tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai bidangnya akan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan dapat menghambat hasil yang diperoleh.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diambil menurut (Adha et al., 2019), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan tingkat di mana proses atau hasil dari suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas

Mengacu pada jumlah produksi yang dihasilkan, yang dapat dinyatakan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan kegiatan dan mencapai hasil produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, seraya mengkoordinasikan hasil produk lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas Biaya

Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi untuk meraih keuntungan optimal atau meminimalkan kerugian.

5. Hubungan Antar Pribadi

Menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara sesama karyawan serta dalam hubungan dengan atasan.

6. Produktivitas

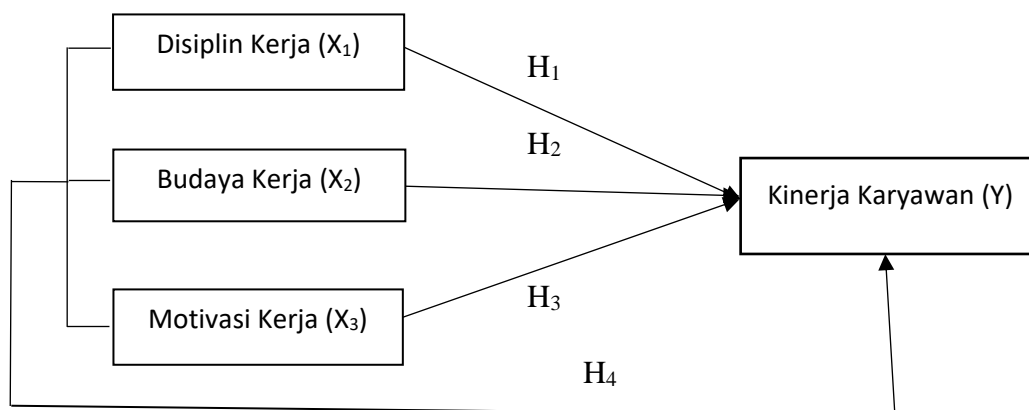
Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas dalam organisasi atau perusahaan.

7. Keselamatan Kerja

Indikator ini menilai kesehatan organisasi secara keseluruhan serta kondisi lingkungan kerja karyawan dari sudut pandang kesehatan.

C. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Beberapa perumusan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H₂ : Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.

H₄ : Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Mitra Sawit Kabupaten Labuhanbatu Utara.