

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Rizal Ahmad, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya – Langkat”. hasil penelitian secara simultan, menunjukkan dan diperoleh nilai $F_{hitung} 109.090 > \text{nilai } F_{tabel} 3.96$ dan nilai $\text{Sig.} < 0.05$ ($0.000 < 0.05$), artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X1), dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Juned et al., (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Seluler Media Infotama Banda Aceh”. hasil Penelitian berdasarkan hasil uji-F (simultan) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat signifikansi = 5%. hasil penelitian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama. Sedangkan hasil penelitian secara parsial terhadap variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada PT. Seluler Media Infotama. hasil penelitian juga membuktikan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Seluler Media Infotama.

Iskandar et al., (2026) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tumbuh Sukses Nastari Kabupaten Bogor" hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar (30,6%), dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.604 > 1,677$). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar sebesar (36,3%) dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5.230 > 1,677$). Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 7,355 + 0,315X_1 + 0,457X_2$, Nilai koefisien determinasi sebesar (40,3%) sedangkan sisanya sebesar (59,7%) dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($15,800 > 3,200$).

Rega Maulana & M. Ali Yusuf, (2024) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Di Perusahaan Manufaktur Plastik". penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kerjasama tim, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur plastik. Hasil pengujian statistik dengan nilai F_{hitung} sebesar 129,654 yang melebihi F_{tabel} 3,252 dan signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Dwianto,dkk (2019) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaeil Indonesia". penelitian yang telah

dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (x) hanya menyumbang pengaruh sebesar 48,6% sedangkan sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh sebab itu, bagi pihak yang melakukan penelitian yang sejenis dapat meneliti atau menganalisa variabel-variabel lain, untuk mengisi celah yang belum diteliti didalam penelitian ini.

Ibrahim et al., (2021) dengan judul penelitian "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo". hasil: terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai $t_{hitung} 7,77 > t_{tabel} 2,01$. hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Lion Superindo.

B. Uraian Teoritis

1. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Menurut Singkiran Duha, (2025) "Karakteristik pekerjaan menjadi landasan produktivitas organisasi dan kepuasan pegawai yang berperan besar dalam keberhasilan dan keberlangsungan hidup organisasi. Dalam lingkungan kompetisi yang semakin ketat, tugas kerja yang dibuat dengan baik akan bisa menarik dan memelihara pegawai serta memberi dorongan untuk membuat produk dan layanan yang lebih baik".

Karakteristik pekerjaan adalah ketika seseorang menemukan pekerjaan yang menyenangkan dan bermakna bagi dirinya, sehingga ia menyukai pekerjaannya dan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. (Putri P. Kading,dkk 2025)

Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Pangesti & Asmony, 2024).

Menurut Prasetyaningrum, (2020) ”Karakteristik pekerjaan merupakan rancangan kegiatan kerja karyawan yang disusun berdasarkan kemampuan dan keinginan karyawan tersebut, di mana karyawan bekerja tidak hanya untuk memenuhi kebutuhannya tetapi juga bertujuan untuk menambah kepuasan kerja dengan pekerjaan yang tepat dan mengetahui kinerjanya dari umpan balik dari perusahaan sebagai hasil yang diberikannya kepada perusahaan”

Berdasarkan teori diatas karakteristik pekerjaan adalah ketika seorang karyawan berkontribusi dengan baik, dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan dari perusahaan, maka seorang karyawan akan diberikan umpan balik dari perusahaan sebagai hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan.

b. Faktor-faktor Karakteristik Pekerjaan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik pekerjaan menurut Puspita, (2020) diantaranya:

- 1) Hasil kerja karyawan dapat terlihat dan dapat dievaluasi.
- 2) Karyawan memiliki informasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Karyawan memiliki otonomi untuk mengambil keputusan sendiri dalam pekerjaannya.
- 4) Pengalaman kerja yang bermanfaat yang didapat mendukung efektifitas kerja.
- 5) Pengalaman untuk bertanggung jawab yang dapat memberikan penanaman sikap untuk stabil memberikan yang terbaik dari setiap tugasnya.
- 6) Pengetahuan hasil nyata yang berguna sebagai bahan untuk memberikan referensi atau bahan pengevaluasian dalam menyelesaikan tugas berikutnya.

c. Indikator Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat diukur melalui sejumlah indikator Yanti et al., (2021) menjelaskan lima indikator utama:

1. Keanekaragaman keterampilan

yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktifitas yang berlainan dalam penyelesaian pekerjaan, yang meliputi penggunaan beberapa keterampilan dan bakat dari pegawai.

2. Identitas tugas

yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut penyelesaian yang menyeluruh dan setiap bagian pekerjaan dapat diidentifikasi, dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata.

3. Signifikansi tugas

yaitu tingkat dimana pekerjaan mempunyai pengaruh yang terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik dengan yang berada di dalam maupun di luar organisasi

4. Otonomi

yaitu tingkat dimana suatu pekerjaan memberikan kebebasan kemandirian serta keleluasaan substansial kepada pegawai dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang diinginkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Umpan balik

yaitu tingkat dimana dalam penyelesaian tugas-tugas pegawai diberikan berupa informasi langsung dan jelas tentang efektifitas pelaksanaan kerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap atau tindakan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja terhadap tugas dan kewajiban pekerjaannya dengan mematuhi aturan dan norma–norma serta kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat pegawai bekerja. Jika suatu saat pegawai melanggar tugas dan wewenang maka pekerjaan akan terdapat sanksi yang diberikan kepadanya. "Disiplin kerja adalah ide di lingkungan kerja yang meminta karyawan untuk menjaga ketertiban. Kualitas disiplin kerja yang baik tercermin dari seberapa besar seseorang bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan pemberian terhadapnya' (Azzahra et al., 2024)

Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, mematuhi, dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Raymond, dkk 2023).

Menurut Muna & Isnowati, (2022)"mendefinisikan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya".

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, hal ini dikarenakan tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dilingkungan perusahaan akan mendatangkan hasil yang kurang maksimal dan cenderung tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini dapat mengakibatkan pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan menjadi berkurang serta juga dapat menghambat jalannya perkembangan perencanaan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Fitriah & Akbar, 2023).

Berdasarkan teori diatas disiplin kerja adalah sikap dimana seseorang memiliki kesadaran dan kerelaan penuh dalam mematuhi, menghormati, dan menghargai peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta bertanggung jawab dalam menjalankan sanksi yang berlaku di perusahaan apabila melanggar peraturan tersebut.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizal & Radiman, (2019), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

c. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut SIDABUKKE, (2024) dua bentuk tersebut, antara lain :

1) *Self Imposed Discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya).

Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan

dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2) *Comand Discipline* (Disiplin berdasarkan perintah).

Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR).

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja. Menurut Aruni Oping, dkk (2024) indikator disiplin kerja yakni.

Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja

Ketepatan waktu datang ke tempat kerja menunjukkan tingkat kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang datang tepat waktu

mencerminkan sikap disiplin, komitmen terhadap pekerjaan, serta penghargaan terhadap aturan organisasi.

2) Ketetapan jam pulang ke rumah

Ketepatan jam pulang kerja menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan jam kerja yang berlaku. Karyawan yang tidak pulang sebelum waktunya menunjukkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak mengurangi jam kerja yang telah ditentukan.

3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

Kepatuhan terhadap peraturan mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh aturan dan kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang patuh akan menjaga ketertiban, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta meminimalkan pelanggaran disiplin.

4) Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan

Penggunaan seragam kerja sesuai ketentuan menunjukkan ketaatan karyawan terhadap standar perusahaan. Selain mencerminkan kedisiplinan, penggunaan seragam juga berfungsi sebagai identitas perusahaan dan menciptakan keseragaman serta profesionalisme di lingkungan kerja.

5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas

Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas menunjukkan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang

diberikan. Karyawan yang bertanggung jawab akan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur, target, dan waktu yang telah ditentukan.

6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Pelaksanaan tugas sampai selesai setiap hari mencerminkan konsistensi dan komitmen kerja karyawan. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu menunjukkan disiplin tinggi serta kemampuan mengelola waktu dan beban kerja secara efektif.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance Atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). "Pengertian 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"(Nur, dkk 2023).

Kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Pratiwi & Rizky, 2024)

Kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh seorang pekerja, dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang telah dikerjakan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas maupun tanggungjawab di dalam perusahaan, pekerja yang telah memiliki kinerja yang baik juga akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan untuk bisa mencapai hasil yang maksimal bagi perusahaan (Pratiwi & Rizky, 2024).

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, guna mengetahui tingkat pencapaian hasil kerja dari suatu organisasi disesuaikan dengan visi dan misi yang telah ditentukan dalam organisasi, sehingga dapat mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan yang diambil dan apakah sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Kinerja karyawan juga dapat diukur dengan beberapa faktor antara lain pengembangan karir dan komitmen, hal tersebut berhubungan positif bagi keberhasilan perusahaan (Maulana et al., 2024).

Berdasarkan teori di atas kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, meningkatkan produktivitas kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dengan tim dalam perusahaan sehingga menghasilkan dampak positif dalam pengembangan demi mencapai kesuksesan bersama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sihaloho & Siregar, (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain:

1. **Faktor internal pegawai**, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. **Faktor lingkungan internal organisasi** yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan teman sekerja.
3. **Faktor lingkungan eksternal organisasi**, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

c. Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dinilai dengan melihat faktor sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan yaitu ketelitian karyawan dalam bekerja di suatu tempat.
2. Kualitas pekerjaan yaitu kontribusi lama bekerja.
3. Supervisi yang di perlukan yaitu saran dan arahan untuk karyawan dalam bekerja.
4. Kehadiran yaitu daftar kehadiran karyawan tersebut.
5. Konvervasi meliputi:
Pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Sabila Risa & Azizah Fahriza Nurul, (2022) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

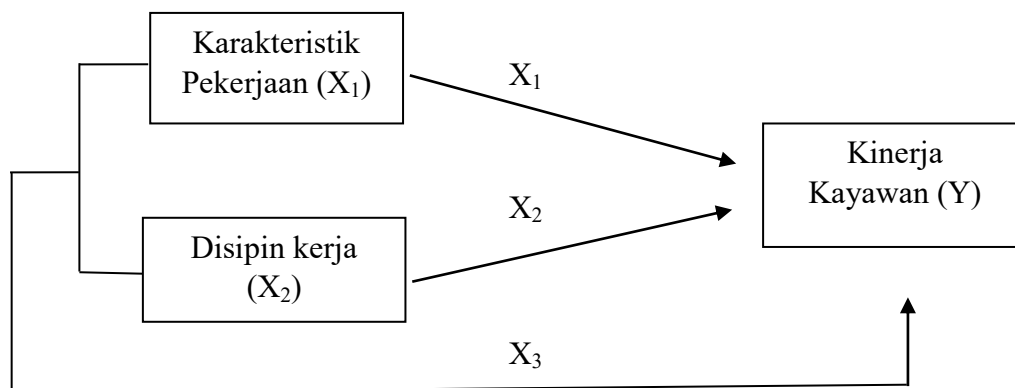
5) Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu struktur konseptual yang digunakan untuk mengorganisasi dan menghubungkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Kerangka konseptual membantu peneliti dalam memahami hubungan

antara variabel-variabel tersebut dan memberikan landasan bagi perumusan pertanyaan penelitian (Muhammad Alif, 2023).



Gambar 1: Kerangka konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah susunan dua kata yaitu *hupo* dan *thesis*, *hupo* mempunyai arti “sementara atau lemah kebenarannya” sedangkan kata *thesis* sendiri memiliki arti pernyataan/teori, dengan demikian maka pengertian hipotesis ini adalah pernyataan sementara yang nantinya perlu dilakukan uji kebenarannya (Syamsul et al., 2023).

- 1) Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Milano, Kebun Sei Daun Desa Pangarungan Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatra Utara.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Milano, Kebun Sei Daun Desa Pangarungan Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatra Utara.
- 3) Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Milano, Kebun Sei

Daun Desa Pangarungan Kecamatan Torgamba Kabupaten
Labuhanbatu Selatan, Sumatra Utara.