

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu berupa kualitas dan kuantitas (Antaiwan Bowo Pranogyo SE et al., 2022). Kinerja merujuk pada tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, yang didasarkan pada tanggung jawab dan peraturan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan, dengan memanfaatkan keahlian, kemampuan, dan ketekunan.

(Suwanto et al., 2022). Kinerja karyawan yaitu seberapa baik individu melakukan tugas-tugas yang telah ditugaskan kepada mereka dalam konteks pekerjaan mereka (Arraniri et al., 2021). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja seseorang yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja Karyawan

Tiga faktor dalam penilaian kinerja karyawan dari Harahap & Tirtayasa (2020):

1. Faktor Individu

Kompetensi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja, serta motivasi dan etos kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini mencakup pengorganisasian, penyediaan fasilitas dan sarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta pengorganisasian yang bertujuan untuk memberikan kejelasan kepada setiap individu mengenai sasaran yang harus dicapai dan langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Setiap individu perlu memiliki pemahaman yang jelas mengenai deskripsi pekerjaan dan tanggung jawabnya.

3. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan serta kinerja setiap individu sangat bergantung pada kemampuan manajerial para pemimpin atau manajer, baik dalam menciptakan sistem kerja yang efisien dan hubungan industrial yang aman serta harmonis, maupun dalam mengembangkan kompetensi pekerja. Selain itu, penting juga untuk menumbuhkan motivasi di antara semua pihak agar dapat bekerja dengan optimal.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah Fitrianto (2020):

1. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dapat diartikan sebagai total unit yang diproduksi atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan.

2. Kualitas

Tingkat keberhasilan di mana hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai standart yang ditentukan, dengan memenuhi cara ideal pelaksanaan aktivitas dan mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan aktivitas pada waktu yang diinginkan dilihat dari sejauh mana aktivitas tersebut dikoordinasikan dengan waktu yang tersedia.

4. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan yang dilihat dari karyawan yang hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah di tetapkan

5. Kemampuan bekerjasama

Tingkat di mana pegawai dapat merasa nyaman dan terbiasa dalam bekerjasama dalam sebuah tim untuk menyelesaikan suatu tugas.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi, membentuk identitas unik yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi, bekerja sama, dan membuat keputusan(Arraniri et al., 2021). budaya organisasi adalah sistem nilai, kepercayaan, dan norma yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi(Suwanto et al., 2022). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dipelajari oleh kelompok dalam organisasi yang

digunakan untuk mengatasi masalah (Arraniri et al., 2021). Bisa diartikan budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang diterima bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk identitas unik dan mempengaruhi interaksi, kerja sama, serta pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Faktor Budaya Organisasi

Faktor dalam budaya organisasi dari Wahyudi (2021) :

1. Faktor umum, seperti fluktuasi nilai tukar mata uang, perubahan harga bahan baku, dan tingkat upah regional yang relatif tinggi.
2. Pengaruh nilai-nilai yang berkembang di masyarakat, contohnya nilai kesopanan dan kebersihan.
3. Faktor internal organisasi, seperti sejauh mana perusahaan berhasil mengatasi permasalahan yang dihadapi, serta peraturan-peraturan yang diterapkan di dalam perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator dalam budaya organisasi dari Wijaya et al (2022) :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Budaya organisasi berperan dalam mendorong karyawan untuk lebih berinovasi dan berani menghadapi risiko. Setiap anggota organisasi diberikan tanggung jawab tinggi, kebebasan dalam bekerja, dan berbagai peluang untuk mengambil inisiatif.

2. Perhatian terhadap detail

Budaya organisasi mencakup perhatian terhadap detail dengan mengharapkan anggota untuk bekerja dengan presisi, melakukan analisis mendetail, dan fokus pada hal-hal kecil.

3. Orientasi hasil

Budaya organisasi juga menekankan lebih pada hasil daripada teknik dan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Ini berarti bahwa perusahaan atau organisasi lebih memprioritaskan pencapaian target daripada cara atau metode yang digunakan untuk mencapainya.

4. Orientasi orang

Sebuah karakteristik budaya organisasi yang lain adalah fokus utamanya terhadap anggota atau karyawan. Karyawan atau anggota organisasi dianggap sebagai aset terbesar dan sangat penting untuk diperhatikan kesejahteraannya.

5. Orientasi tim

Orientasi terhadap tim juga merupakan salah satu ciri budaya organisasi. Ini berarti bahwa untuk mencapai tujuannya, perusahaan lebih mengutamakan aktivitas kerja yang terorganisir di sekitar tim daripada hanya individu.

6. Stabilitas

Dalam konteks budaya organisasi, stabilitas mengacu pada karakteristik di mana kegiatan organisasi lebih mengutamakan memiliki struktur kerja yang jelas dan stabil.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk mematuhi tata tertib, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja (Fauzi, 2020). Disiplin kerja mencakup aspek seperti kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, serta konsistensi dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan (Arraniri et al., 2021). Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan, tata tertib, dan norma-norma di lingkungan kerja (SUGIONO, 2024). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kewajiban untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dan jika melanggar, individu harus siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2.1.3.2 Faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dari Fitrianto (2020) :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil suatu tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja dari Harahap & Tirtayasa (2020) :

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja.
4. Mematuhi semua perturan organisasi atau perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat mendorong individu untuk menjadi lebih aktif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya (Wildan et al., 2021). Motivasi kerja adalah dorongan yang membangkitkan semangat dan mengarahkan seseorang untuk mulai mengerjakan dan menyelesaikan tugas (Arraniri et al., 2021). Motivasi juga dapat dipahami sebagai dorongan untuk bekerja, yang berasal dari faktor-faktor seperti gaji yang menguntungkan, atasan yang mendukung, lingkungan yang kondusif, fasilitas yang memadai, dan rekan kerja yang menyenangkan. (SUGIONO, 2024). Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri untuk mencapai keberhasilan. Motivasi dapat diberikan oleh atasan kepada bawahannya untuk memberikan semangat, atau melalui insentif seperti bonus dan tunjangan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kepuasan kerja, pencapaian, kebutuhan, dan keinginan, serta oleh faktor eksternal, seperti kondisi lingkungan kerja, gaji, tunjangan, dan hubungan kerja.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Terdapat 2 faktor yang memengaruhi motivasi kerja pada karyawan dari Fitrianto (2020) :

1. Faktor internal

Faktor internal dalam motivasi kerja meliputi kepuasan pribadi, kebutuhan akan pencapaian, dan nilai-nilai individu seperti tanggung jawab dan otonomi. Faktor ini berasal dari dalam diri individu.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal mencakup pengakuan atas prestasi, insentif finansial seperti gaji dan bonus, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Faktor ini berasal dari luar individu dan mempengaruhi motivasi kerja melalui penghargaan dan dorongan dari organisasi dan rekan kerja.

2.1.4.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja dari Fitrianto (2020) :

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
2. Lingkungan Kerja
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
4. Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan
5. Gaji dan pemberian Tunjangan

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada tahap pengembangan penelitian, peneliti harus memasukkan teori-teori yang relevan untuk memperkaya kerangka konseptual. Sebagai hasilnya, penelitian sebelumnya dijadikan acuan yang bermanfaat untuk memperdalam pemahaman dan memperbesar kontribusi penelitian ini. Berikut ini adalah temuan-temuan yang telah ditemukan oleh peneliti sebelumnya.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Calen et al., 2022) (Sinta 2)	<i>Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance</i>	Analisis Regresi Berganda	Budaya organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	(MT et al., 2021) (Sinta 2)	<i>Effect of Reward, Work Environment, and Motivation towards Performance of the Millennial Generation in the Central Bureau of Statistics of East Kalimantan Province</i>	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
3	(Korda & Rachmawati, 2022) (Sinta 2)	<i>Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment</i>	Analisis Regresi Berganda	Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
4	(Fitriani Harmita Mukhtar & Wasiman, 2024)(Sinta 5)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5	(Wijaya et al., 2022) (Sinta 5)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Kantor Camat Aek Kuo	Analisis Regresi Berganda	Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

6	(Fitrianto, 2020) (Sinta 5)	Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Harahap & Tirtayasa, 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Peneliti Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah penelitian dari Korda & Rachmawati (2022) dengan judul *“Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment”* Melibatkan 167 responden dan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

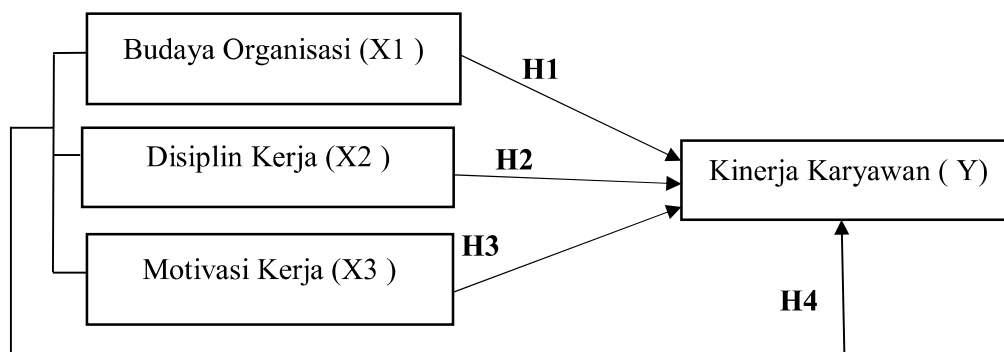
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian dari Calen et al. (2022) dengan judul *“Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance”* melibatkan 43 responden dan menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian dari Fitriani Harmita Mukhtar & Wasiman (2024) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam*” yang melibatkan 156 responden, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti telah merancang dan menetapkan kerangka pemikiran secara terperinci untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus utama penelitian. Struktur kerangka pemikiran tersebut dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah disusun oleh peneliti, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.

2. H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.
3. H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.
4. H4: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangunan Tangguh Makmur.