

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, setiap organisasi atau perusahaan pasti memerlukan sumber daya manusia yang tentunya mempunyai peran penting dalam penggerak untuk kelancaran seluruh kegiatan usaha di dalam perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, jika tanpa sumber daya manusia perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi.

Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya karyawannya. Peningkatan kinerja karyawannya akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya dalam meningkatkan kinerja

karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius dalam mencapai keberhasilan.

Berdasarkan pra survey dan wawancara yang dilakukan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa mengenai kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa kinerja sebagian karyawan pada prinsipnya sudah bagus akan tetapi masih ada karyawan yang kinerjanya kurang optimal. Hal ini disebabkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan dan perilaku kerja karyawan. Kinerja karyawan masih dirasa kurang optimal hal ini dapat dibuktikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Capaian Karyawan dalam Produksi TBS Sawit

Tahun	Capaian Karyawan dalam Produksi TBS Sawit		Persentase Tercapai (%)	Persentase Tidak Tercapai (%)
	Target (Ton)	Realisasi (Ton)		
2021	610.302	552.607	90,55	110,44
2022	604.359	557.266	92,21	108,45
2023	583.533	526.484	90,22	110,84

Sumber: PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa, 2024.

Berdasarkan data 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2021 capaian karyawan dalam produksi TBS sawit dengan target (ton) sebanyak 610.302 namun tingkat persentase tercapai hanya 90,55% dan sisanya persentase tidak tercapai sebesar 110,44%. Pada tahun 2022 capaian produksi TBS sawit dengan target (ton) sebanyak 604.359 namun tingkat persentase tercapai hanya 92,21% dan sisanya persentase tidak tercapai sebesar 108,45%. Pada tahun 2023 capaian produksi TBS sawit dengan target (ton) sebanyak 583.533 namun tingkat persentase tercapai hanya 90,22% dan sisanya persentase tidak tercapai sebesar 110,84%. Hal ini menunjukkan bahwa pada tabel 1.1 kinerja karyawan pada

PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa belum sepenuhnya optimal hal ini dikarenakan tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Usman *et al* (2022), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Dimiyati (2023), hasilnya menyatakan bahwa perilaku kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya.

Setiap perusahaan dalam perkembangannya pasti akan mengalami kemajuan dan kemunduran dalam mencapai kinerja yang maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat terhadap suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan Regional Office PTPN 1 Regional 1 Bulan
November 2024

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase			
			Dinas	Izin/Cuti	WFO	Total
1	Sekretariat dan Sistem Manajemen	95	11,00%	0,85%	88,15%	100,00%
2	Sumber Daya Manusia	16	7,50%	2,19%	90,31%	100,00%

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Persentase			
			Dinas	Izin/Cuti	WFO	Total
3	Tanaman dan Teknik Pengolahan	7	50,71%	0,00%	49,29%	100,00%
4	Manajemen Aset	47	10,64%	0,74%	88,62%	100,00%
5	Hukum	8	3,75%	1,25%	95,00%	100,00%
6	Akuntansi dan Keuangan	29	22,24%	4,83%	72,93%	100,00%
7	Pengadaan dan TI	12	18,93%	4,53%	76,54%	100,00%
8	Satuan Pengawasan Intern	8	0,63%	6,88%	92,50%	100,00%
Total		222	13,19%	1,85%	84,96%	100,00%

Sumber : PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa, 2024.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan regional office PTPN 1 Regional 1 bulan November 2024 tentang disiplin kerja seperti terlihat pada tabel 1.2 bahwa tingkat persentase kehadiran (WFO) cukup tinggi yaitu sebesar 84,96%, menunjukkan mayoritas karyawan bekerja di kantor, tingkat persentase Dinas yaitu sebesar 13,19% yang ditugaskan melakukan pekerjaan di luar kantor, dan tingkat persentase izin/cuti yaitu sebesar 1,85%. Hal ini ditunjukkan pada tabel 1.2 bahwa disiplin kerja pada PTPN 1 Regional 1 cukup baik yaitu ditandai dengan tingkat persentase izin/cuti sebesar 1,85%.

Penelitian terdahulu yang menghubungkan disiplin kerja terhadap kinerja, beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wau *et al* (2021), hasil dari penelitian ini bahwa ada pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Sazly (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.

Berdasarkan pra survey dan wawancara yang dilakukan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa mengenai disiplin kerja yaitu ditandai dengan karyawan yang berperilaku belum sesuai dengan disiplin kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yakni masih terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, beberapa dari mereka masih ada yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja, dan masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu atau sesuai standar. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa masih kurang.

Selain itu, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor perilaku kerja. Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Perilaku kerja merupakan tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang yang bekerja.

Penelitian terdahulu yang menghubungkan perilaku kerja terhadap kinerja, beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Barasa *et al* (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Suhada *et al* (2024) yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang. Dari beberapa penelitian terdahulu yang menjadi kesenjangan pada penelitian ini adalah objeknya yang berbeda dan sampelnya yang berbeda.

Berdasarkan pra survey dan wawancara yang dilakukan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa mengenai perilaku kerja ditemukan permasalahan yang timbul dari perusahaan. Dimana perilaku kerja karyawan dalam bekerja masih kurang efektif yang disebabkan masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja.

Dari uraian di atas, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Namun pada kesempatan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Masih ada karyawan yang datang terlambat tidak sesuai jam masuk kerja.
- b. Masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya tepat waktu atau sesuai standar.
- c. Perilaku kerja karyawan dalam bekerja masih kurang efektif disebabkan masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja.
- d. Tugas yang diberikan kepada karyawan belum sesuai dengan target.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mencoba untuk membatasi permasalahan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan pelebaran dalam pembahasan nantinya. Maka

penulis membatasinya hanya pada pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah, maka sangatlah perlu merumuskan penelitian ini, yang merupakan pokok permasalahan yang harus dijawab.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa?
- b. Apakah perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa?
- c. Apakah disiplin kerja dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, suatu penelitian juga harus mempunyai tujuan yang rinci sehingga memberikan arahan yang jelas dalam penelitian tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

1.6 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S1 fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen di Universitas Islam Sumatera Utara (UISU).

2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan baru terutama mengenai pengaruh disiplin kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Pembaca

Untuk memberikan informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas variabel yang sama seperti karya ilmiah ini.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang biasanya dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara tidak sah dan melanggar hukum dan yang tidak melanggar moral atau etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan terhadap perusahaan yang mencakup kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Menurut Arianty (2016:144), penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara:

a. Penilaian kinerja normatif

Penilaian kinerja normatif dilakukan pada saat karyawan menyelesaikan tugas, yaitu suatu evaluasi pekerjaan yang dilakukan. Tujuan dari evaluasi pekerjaan normatif adalah untuk membandingkan kinerja seorang karyawan dengan standar kinerja pada suatu titik waktu tertentu. Apabila terdapat penyimpangan terhadap standar kinerja perusahaan maka harus segera dilakukan koreksi dan perbaikan.

b. Penilaian kinerja sumatif

Penilaian kinerja sumatif adalah evaluasi kinerja yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam evaluasi ini, evaluasi membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja dan melengkapi alat evaluasi dengan wawancara penilaian kinerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.

b. Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

d. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

e. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i. Kepuasan kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.

j. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja.

k. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

l. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah:

- 1) Jumlah unit
- 2) Banyaknya hasil kerja
- 3) Efisiensi

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur sebagai berikut:

- 1) Keterampilan
- 2) Pengambilan Keputusan
- 3) Kinerja

c. Keandalan

Keandalan merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum, seperti:

- 1) Kemampuan
- 2) Pemanfaatan waktu

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, seperti:

- 1) Tepat waktu
 - 2) Kemangkiran kerja
- e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas, dan berkomunikasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat terhadap suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna untuk mencapai tujuan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Hasibuan (2017:197) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah

suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya untuk tindakan disiplin bagi semua, tidak ada pembeda, dan tidak ada yang memihak kepada siapapun. Bagi siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manager atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Agustini dalam Nugraha (2023) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu:

a. Disiplin preventif

Yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b. Disiplin korektif

Yaitu disiplin yang bertujuan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.

c. Disiplin progresif

Yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2020:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitasnya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainya dan untuk organisasi atau perusahaan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan di dalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

2.1.3 Perilaku Kerja

2.1.3.1 Pengertian Perilaku Kerja

Perilaku kerja merupakan bagian yang berperan sangat penting dalam kehidupan bekerja. Menurut Umam dalam Dani *et al* (2023:118) perilaku didefinisikan sebagai suatu sikap atau tindakan serta segala sesuatu yang dilakukan manusia, misalkan kegiatan yang dilakukan manusia dalam kehidupan sehari-hari, baik bekerja dengan giat atau dengan orang lain, bertukar pendapat, baik menerima pendapat atau menolaknya.

Menurut Theedens dalam Habi *et al* (2022:499) perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins (2015:35) perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dimana pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di lingkungan tempat kerja.

Menurut Raynaldo & Hadi dalam Dani *et al* (2023:118) perilaku kerja merupakan segala tindakan yang menunjukkan tingkah laku yang dibawa oleh

seorang karyawan dari lingkungan asalnya dan di terapkan terhadap karyawan lainnya maupun terhadap lingkungannya.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja adalah segala tindakan, sikap dan reaksi individu di lingkungan kerja baik berupa sikap, kondisi kerja dan perlakuan pemimpin terhadap karyawan itu sendiri. Perilaku kerja ini mencerminkan cara individu beradaptasi dan berinteraksi di tempat kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Pembentukan Perilaku Karyawan

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya kan mempunyai harga diri yang tinggi pada gilirannya kan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu, seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentukan perilaku seorang karyawan Siagian (2016).

a. Faktor genetik

Faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan warisan dari kedua orang tuanya. Oleh karena itu diperlukannya data setiap karyawan mengenai latar belakang kehidupan karyawan. Data tersebut dikumpulkan pada saat karyawan melamar pada perusahaan. Data demikian akan sangat penting untuk referensi dalam mengarahkan perilaku karyawan yang bersangkutan, baik dalam

melakukan koreksi terhadap perilaku yang sifatnya negatif maupun dalam mengembangkan perilaku organisasi yang sifatnya positif.

b. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda di dalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap lingkungan seseorang adalah:

- 1) Lingkungan yang tentram, dalam arti penuh kedamaian dan bebas dari kehidupan yang curiga mencurigai.
- 2) Lingkungan yang rukun, dimana sesama karyawan tidak memiliki sikap acuh tak acuh.
- 3) Lingkungan yang bersih.
- 4) Tersedianya fasilitas yang memadai.
- 5) Suasana masyarakat yang mencerminkan keakraban.

c. Faktor pendidikan

Pendidikan dapat bersifat formal dan non formal. Sasaran pendidikan tidak semata-mata pengalihan pengetahuan dan keterampilan saja. Salah satu bagian yang teramat penting adalah pembinaan watak (*character bulding*). Berkaitan dengan pendidikan sebagai faktor pembentukan perilaku kerja adalah keterampilan. Yang dimaksud keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan.

d. Faktor pengalaman

Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasinya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya. Salah satu sumber pengalaman lain yang dapat membentuk perilaku kerja seseorang adalah peristiwa yang mungkin pernah dilaluinya pada organisasi lain, baik secara langsung maupun tidak.

2.1.3.3 Indikator Perilaku Kerja

Menurut Theedens dalam Habi *et al* (2022:500) ada lima indikator penting yang dapat digunakan untuk mengetahui perilaku kerja, yaitu:

- a. **Tanggapan:** Tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang dialami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap orang dengan orang tipe ini.
- b. **Tindakan:** Tindakan yang dilaksanakan untuk mengatasi sesuatu atau tindakan dengan tegas.
- c. **Perbuatan:** Perbuatan yaitu perilaku dan tingkah laku manusia dalam melakukan sesuatu baik itu perbuatan baik atau jahat.
- d. **Sikap:** Sikap adalah merupakan reaksi atau proses seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau obyek. Sikap tidak dapat dilihat langsung tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup.
- e. **Antusiasme:** Antusiasme adalah energi kehidupan yang tertanam di dalam diri setiap manusia, energi yang membuat maju dan terus maju.

2.1.3.4 Dimensi Perilaku Kerja

Menurut Barasa *et al* (2021) dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur perilaku kerja adalah:

- a. Kedisiplinan
- b. Tanggung jawab
- c. Kerja sama
- d. Kepemimpinan

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah referensi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian baru. Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Oktaviani Usman, Robiyati Podungge & Valentina Monoarfa (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo)	1. Objek penelitian 2. Sampel penelitian	Disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.
2.	Riza Muhammad Dimiyati, Arga Sutrisna & Nita Fauziah Oktaviani (2023)	Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya	1. Objek penelitian 2. Sampel penelitian	Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Kecamatan Purbaratu Kota Tasikmalaya

No	Nama	Judul	Perbedaan	Hasil Penelitian
3.	Jelaskan Wau, Samalua Waoma & Ferdinand T.Fau (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan	1. Objek penelitian 2. Sampel penelitian	Ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan
4.	Syukron Sazly & Winna (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat	1. Objek penelitian 2. Sampel penelitian	Terdapat hubungan positif dan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat.
5.	Larsen Barasa, Agus Leonard Togarotop & Mutiara Szesze (2021)	Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga	1. Objek penelitian 2. Sampel penelitian	Terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.
6.	Suhada, Nisa' Ulul Mafra, Riska Kurnia Sari & Mohamad Nur Arriyanto (2024)	Pengaruh Perilaku Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang	1. Variabel komunikasi 2. Objek penelitian 3. Sampel penelitian	Secara simultan ada pengaruh signifikan perilaku kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Pagi Sore Cabang Sudirman Palembang.

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

2.1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan diteliti Notoatmodjo (2018:83).

Kerangka Konseptual ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel

independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Perilaku Kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (Y) yang dilakukan oleh karyawan.

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa

Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan melihat pada bagaimana kepatuhan karyawan untuk dapat taat dan tertib menjalankan aturan yang ada, menilai pengetahuan akan peraturan yang berlaku, serta kesadaran diri yang dimiliki. Disiplin kerja sendiri menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wau *et al* (2021) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

b. Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa

Menurut Robbins (2015:35) perilaku kerja yaitu bagaimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam kerja. Dengan demikian pendapat tersebut menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan orang dengan tipe ini lakukan di

lingkungan tempat kerja. Perilaku kerja ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

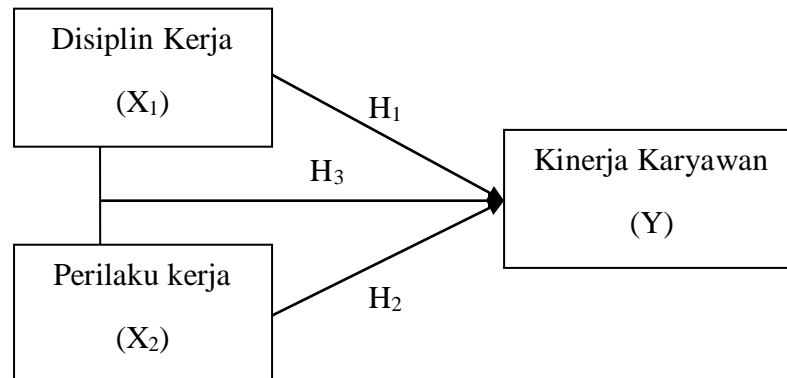
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Barasa *et al* (2021) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumberbumi Global Niaga.

c. Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa

Wibowo (2017:9) mengemukakan bahwa manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor disiplin kerja dan perilaku kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hal ini bisa dikatakan apabila seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang baik terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan maka pada umumnya karyawan juga memiliki perilaku kerja yang baik juga, dengan adanya kedua hal tersebut, maka kinerja karyawan kemungkinan besar akan semakin baik pula yang dihasilkan saat bekerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Usman *et al* (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.

Dari uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara dari permasalahan yang sifatnya masih praduga, karena harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya. Menurut Sugiyono (2018:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian, telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang rumuskan.

Dari uraian di atas, maka peneliti dapat membuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

- a. H_1 : Disiplin Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.

- b. H_2 : Perilaku Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.
- c. H_3 : Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN 1 Regional 1 Tanjung Morawa.