

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan untuk penelitian ini, maka penelitian terdahulu dijadikan sebagai landasan dalam penelitian, pertama penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum logistics” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja serta disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi yang Dilakukan Pada PT. CS2 Pola sehat Palembang” menunjukkan pertama ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemic. Kedua, ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* di masa pandemi. Ketiga, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* di masa pandemic. Dan yang keempat, ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *WFO* dimasa pandemi. Studi dilakukan pada PT. CS2 Sehat Palembang.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah et al. (2019) “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Cahaya Cipta Selaras” menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS dan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. CITUS.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Pada setiap perusahaan atau organisasi pastilah mempunyai penilaian tersendiri terhadap kinerja para karyawannya yang mana penilaian tersebut didasarkan pada *job description* yang sudah di buat oleh perusahaan atau organisasi. Dengan begitu, maka perusahaan dapat melihat secara langsung baik dan buruknya kinerja setiap karyawan dan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan setiap tugas yang telah diberikan. Menurut Mangkunegara, (2019) kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Dimensi dan Indikator

Gomes, (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

- i. *Quantity of work*, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu.
- ii. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
- iii. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan dan wawasan terkait dengan pekerjaan dan keterampilannya.
- iv. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan Tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

c. Factor-faktor Kinerja

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong & Baron, (1998) yaitu:

- i. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- ii. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- iii. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- iv. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- v. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

d. Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa aspek yang dinilai untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja. Penilaian kinerja ini juga menjadi momen bagi para karyawan untuk mempertanggung jawabkan sejauh apa hasil kerja yang telah dicapai sepanjang tahun. Tahap ini juga sekaligus menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut regulasi dan kriteria yang berlaku, tegas dan terukur sesuai dengan kesepakatan dan atau kontrak yang telah disepakati Bersama di awal. Syahlan (2023) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses dan atau sistem yang dilakukan dengan mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja karyawan dengan tepat dan akurat. Menurut Kasmir, (2019) penilaian kinerja adalah suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau kembali dan mengevaluasi kinerja masing-

masing individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Kasmir, (2019) adalah sebagai berikut:

- i. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- ii. Keputusan penempatan
- iii. Perencanaan dan pengembangan karir
- iv. enyesuaian kompensasi
- v. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- vi. Inventori kompetensi karyawan
- vii. Kesempatan kerja yang adil
- viii. Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Syahlan (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong, baik yang berasal dari dalam maupun dorongan dari luar diri seseorang, sehingga seseorang memiliki semangat, keinginan, dan kemauan yang tinggi untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Menurut Gabriella & Tannady (2019) motivasi berasal dari kata motif atau factor-faktor yang menimbulkan dorongan dan atau keadaan yang menyebabkan dorongan. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan Umar, (2002). Motivasi merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahankerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai suatu kepuasan tertentu.

b. Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini diadopsi dari pernyataan yang dikemukakan oleh Herzberg, (2002) bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja dikarenakan oleh dua faktor. Yang pertama adalah faktor intrinsik yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu dalam perusahaan itu sendiri, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan dan pencapaian. Faktor yang kedua adalah faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari perusahaan tempat karyawan bekerja, seperti administrasi dan kebijakan perusahaan, penyediaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari pemaparan faktor intrinsik dan ekstrinsik diatas maka ditariklah indikator motivasi itu terdiri dari:

- i. Pekerjaan itu sendiri
- ii. Pengakuan
- iii. Tanggung jawab
- iv. Gaji
- v. Hubungan antar pribadi
- vi. Kondisi kerja

c. Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang pertama ini merupakan konsep motivasi dengan teori yang cukup terkenal yaitu Teori Hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow di dalam Robbins & Judge (2008)

- i. Fisiologis yang meliputi rasa kelaparan, rasa haus, perlindungan, seksualitas, dan kebutuhan fisik lainnya.

- ii. Rasa aman yang meliputi rasa aman dan rasa dilindungi dari bahaya fisik maupun emosional.
- iii. Sosial, meliputi rasa kasih sayang, memiliki, penerimaan, dan persahabatan
- iv. Penghargaan, meliputi factor-faktor penghargaan internal misalnya perasaan harga diri, mandiri dan pencapaian, dan factor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian
- v. Aktualisasi diri atau dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi seperti apa yang mereka inginkan, yang mana hal ini meliputi pertumbuhan, mencapai potensi kita, serta pemenuhan diri.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian

Disiplin kerja yang baik bagi karyawan akan mencerminkan seberapa besar tanggung jawab individu terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tujuannya adalah demi meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan dampak yang baik kedalam suasana kerja suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini jelas akan membangun suasana yang kondusif, menciptakan ketertiban yang baik, serta memudahkan dan memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Nur Adinda et al. (2023) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan dan regulasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan sanksi-sanksi apabila yang bersangkutan melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian, (2014) merupakan, tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Rivai, (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan

para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bisa dan atau bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan juga sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Indicator

Menurut Rivai, (2004) menjelaskan bahwa ada beberapa indicator di dalam disiplin kerja yaitu:

- i. Kehadiran. Komponen ini menjadi indicator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- ii. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tempatnya bekerja.
- iii. Ketaatan pada standar kerja. Komponen ini dapat dilihat dari sejauh apa dan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap amanah yang diberikan kepadanya.
- iv. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan dengan tingkat kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, juga selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- v. Bekerja etis. Tindakan yang sekiranya kurang sopan mungkin saja dilakukan oleh beberapa karyawan kepada pelanggan atau mungkin terlibat dalam Tindakan yang tidak etis. Hal tersebut merupakan salah satu bentuk Tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Factor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2014) mengatakan, bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, seperti:

i. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

ii. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan akan dijadikan panutan dan teladan bagi para bawahannya.

iii. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan dan kecintaan serta menumbuhkan kepedulian yang lebih bagi karyawan terhadap pekerjaannya dan atau tempatnya bekerja.

iv. Keadilan

Keadilan akan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan sama dengan manusia lainnya.

v. Wasket

Wasket (pengawasan melekat) adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan sebuah perusahaan. Dengan wasket, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, serta prestasi kerja karyawan.

vi. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner dari karyawan akan berkurang.

vii. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

viii. Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan harus bisa dengan segala macam bentuk upaya yang rasional demi menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan dengan jelas bahwa hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi dan atau perusahaan.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Tujuan utama Tindakan disiplin adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan yang berlaku. Organisasi mengatur dan menyusun aturan lebih jauh agar menumbuhkan dan mempertahankan rasa hormat serta membangun rasa saling percaya satu sama lain maupun antara atasan dan bawahan. Handoko, (2017) mengungkapkan bahwa disiplin didalam organisasi di bagi menjadi beberapa jenis:

i. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada segala macam bentuk ketetapan yang berlaku serta memenuhi

standar yang berlaku. Artinya melalui penjelasan aturan tentang pola sikap, Tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diupayakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Tujuan pokok dari pada jenis disiplin preventif ini adalah usaha mendorong karyawan untuk mempunyai disiplin diri. Dengan demikian pegawai dengan sendirinya akan berusaha untuk menegakkan disiplin diri, tanpa harus melibatkan pimpinan untuk langsung turun tangan menangani kasus-kasus indisipliner pada tiap-tiap karyawannya, karena pada penilaiannya keberhasilan penerapan disiplin preventif ini ialah terletak pada disiplin diri para karyawannya masing-masing.

ii. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah Tindakan yang dilakukan jika terbukti, adanya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau dinilai gagal memenuhi standar dan regulasi yang berlaku. artinya adalah sanksi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang bersangkutan, akan ditindak lanjuti oleh pimpinan dengan jabatan yang lebih tinggi dan keputusan akhir akan ditentukan oleh pimpinan yang berwenang.

Tujuan dari pada penerapan disiplin ini adalah upaya memperbaiki perilaku pelanggaran standar kelompok yang konsisten dan efektif. Dan diantara pendekatan-pendekatan terhadap disiplin, disiplin preventiflah yang kerap di temui dan di terapkan oleh kebanyakan perusahaan. karena melalui pendekatan pendisiplinan jenis preventif ini karyawan dapat dikelola dengan cara mencegah perilaku terkena Tindakan disiplin. Peraturan sangat diperlukan untuk penguasaan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan

dalam menciptakan tata tertib yang baik agar melahirkan kondusifitas di dalam sebuah organisasi dan atau perusahaan.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya berjalan dengan baik yang menjadi tujuannya. Kurangnya motivasi karyawan akan berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Hal ini pula yang menjadi penyebab rendahnya semangat kerja bagi karyawan di sebuah perusahaan, imbas yang akan dirasakan oleh perusahaan adalah kerugian dalam pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Dalam sebuah survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan bahwa dari keseluruhan responden dalam survei tersebut, hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk mau melakukan yang terbaik dalam hal pekerjaannya, dan 42% dari karyawan yang kekurangan dan atau kehilangan motivasi. Oleh karena itu pentingnya perhatian perusahaan dalam hal motivasi menjadi bagian yang cukup penting agar antara karyawan dan perusahaan bisa berjalan dengan lancar demi keberlangsungan perusahaan sampai mencapai tujuannya (Idrus et al., 2021). Dalam penelitian lain menurut Setianto et al. (2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (studi dilakukan pada Kantor Kecamatan Banyakan Kabupaten Kediri).

2. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja

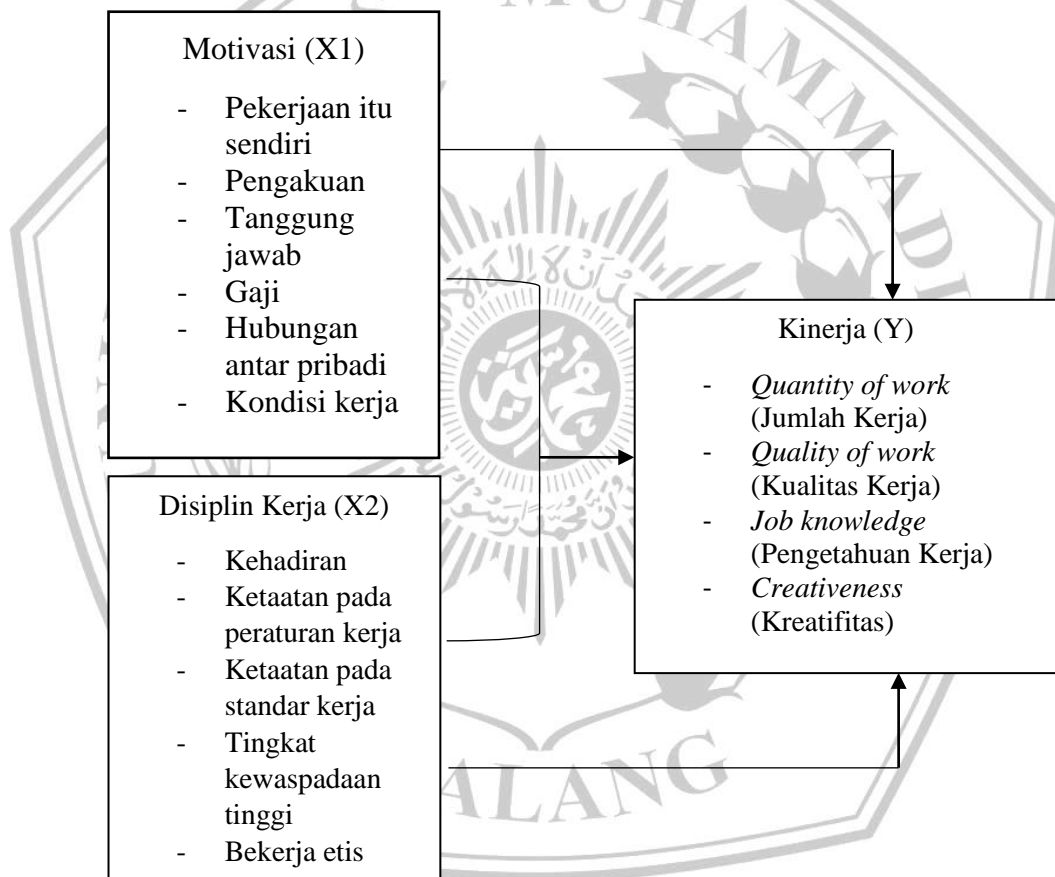
Menurut Novanela (2017) di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, hal ini juga patut dikampanyekan secara langsung maupun tidak langsung agar menciptakan suatu budaya pada lingkungan kalangan karyawan demi mendukung tercapainya tujuan Bersama dalam suatu perusahaan tersebut, karena ini menjadi bagian dari pada mematuhi aturan dan regulasi yang berlaku serta sebagai tanggung jawab individu sebagai karyawan pada perusahaan. Prasetyo, (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu factor penting dalam menentukan efektifitas kinerja. Pada penelitian lain mengungkapkan bahwa pada dasarnya kedisiplinan kerja terhadap individu dalam perusahaan adalah salah satu factor yang membuat perubahan, baik sendiri ataupun untuk halayak banyak pada perusahaan (Harahap & Tirtayasa, 2020).



D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian merupakan gambaran mengenai penelitian. Machfudz, (2022) mengemukakan bahwa kerangka pikir adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari pemaparan tersebut dapat diperjelas melalui variable pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

1. Menurut Takrim et al. (2021) bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pahala Kencana Pool AKAP 1 Jakarta. Artinya ada pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Farisi et al. (2020) pada penelitiannya menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Riyadi (2016) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusda Percetakan karesidenan Banyumas

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik hipotesis:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Dalam sebuah penelitian tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, yang dilakukan oleh Farisi et al. (2020) mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Susanto (2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Menurut Syahlan (2023) terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis:

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Menurut Nur Adinda et al. (2023) di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawannya. Hal yang sama juga

berlaku untuk variable disiplin kerja dalam penelitian ini, bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baiknya kinerjanya di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Idrus et al. (2021) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia. Menurut Abdulah (2019) terdapat pengaruh positif secara simultan antara motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan SMK Ksatrya Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik hipotesis:

H3: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

4. Menurut Putra, (2019) dalam penelititannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor” memperoleh hasil bahwa variabel motivasi menjadi variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja.

H4: Motivasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja.