

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian penelitian terdahulu memuat beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu dengan adanya penelitian terdahulu dapat memberikan gambaran pada peneliti dan landasan yang relevan pada peneliti serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk mendukung kebenaran dan memperluas teori yang akan digunakan dalam kajian penelitian peneliti. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan oleh peneliti sebagai dasar dalam penelitian ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Tema Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang (Rosanti dan Marlius, 2023)	Sistem Kerja, Kompensasi, Kesejahteraan, Kinerja Outsourcing Analisis data : Regresi linier berganda	1. Sistem Kerja Tenaga <i>Outsourcing</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang. 2. Kompensasi Tenaga <i>Outsourcing</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang. 3. Kesejahteraan Tenaga <i>Outsourcing</i> berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BNI Kota Padang.
2.	Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic (Maryam, 2023)	Sistem kerja kontrak, motivasi, kinerja karyawan Analisis Data : Regresi linier berganda	1. Sistem kerja kontrak yang dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan yang telah ditandatangani bersama akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic dengan memperhatikan dan melaksanakan dengan baik perjanjian kerja, ketentuan mengenai masa kerja serta pemberian upah karyawan sesuai dengan ketentuan.

No	Tema Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
			2. Motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan Erha Clinic, dengan meningkatkan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan, kerja sama, tanggung jawab serta semangat kerja.
3.	Pengaruh Keselamatan Kerja, Sistem Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol (Sri, 2022)	Keselamatan Kerja, Sistem Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Analisis Data : metode analisis linier berganda menggunakan alat bantu SPSS 18.0	1. Variabel keselamatan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. 2. Variabel sistem kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol. 3. Variabel motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Jaya Raya Showroom Cabang Imam Bonjol.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depo PT. Unilever Surabaya (Rizal dan Mujanah, 2021)	Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Sistem Kerja dan Kinerja Karyawan. Analisis Data : Regresi linier berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Depo PT. Unilever 2. Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Depo PT. Unilever 3. Sistem kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Depo PT. Unilever 4. Lingkungan kerja, kemampuan kerja, sistem kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Depo PT. Unilever.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap	Disiplin kerja, Motivasi dan	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala

No	Tema Penelitian dan Nama Peneliti	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kinerja Karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang (Christian dan Kurniawan, 2021)	Kinerja Karyawan Analisis Data : Regresi linier berganda	Kharisma Shipping Cabang Palembang 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang.
6.	<i>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta</i> (Asmalah dan Noviyanti, 2021)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai Analisis Data : Regresi linier berganda	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Struktur Pracetak Nasional Jakarta

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut (Illanisa, *et al.*, 2019). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan (Kuswanti, 2020). Hasil pekerjaan dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, namun evaluasi kerja dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Kinerja juga merupakan suatu hasil atau efek samping atas usaha yang telah dilakukan berdasarkan prestasi yang dihasilkan baik prestasi yang diraih secara individu maupun

secara berkelompok (Kristanti dan Lestari, 2019). (Tupti dan Arif, 2020) juga mengemukakan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Wahyudi, 2019) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Christian dan Kurniawan (2021) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a) Kualitas : Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
- b) Kuantitas : Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c) Jangka waktu : Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d) Hubungan antar karyawan : Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

2. Sistem Kerja

Menurut Ahmad Zainuddin (2021), sistem kerja adalah pengaturan antara prosedur kerja dan prosedur yang menjadi pola tertentu dalam

menyelesaikan pekerjaan dalam konteks menerapkan bidang kerja tertentu. Jadi dengan sistem kerja, implementasi fungsi manajemen dan kebijaksanaan kepemimpinan menjadi lebih diarahkan, dan dikendalikan dengan baik. Menurut (Pratiwi, *et al.*, 2024) sistem kerja merupakan kegiatan manajemen untuk melaksanakan standar organisasi. Perencanaan sistem kerja yang baik penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, meminimalkan kecelakaan kerja sehingga tercapai sistem kerja yang efektif dan efisien. Menurut (Rahman, 2018) sistem kerja adalah cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak mengeluarkan biaya untuk tunjangan-tunjangan karyawan Jadi berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa sistem kerja adalah satu unit antara prosedur kerja dan struktur organisasi, sehingga membentuk sebuah pola yang dapat mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Indikator sistem kerja menurut sutralaksana (2013) yaitu (1) Waktu, (2) Tenaga, (3) Psikologis dan (4) Sosiologi.

3. Disiplin Kerja

Menurut (Kirana, *et al.*, 2022) Motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan yang dapat mendorong seseorang dengan cara bersedia tanpa adanya paksaan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja yang maksimal karena motivasi merupakan keadaan internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilakunya kepada sasaran tertentu. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari ketidakhadirannya saja, tetapi juga dapat dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan (Tupti dan Arif, 2020). Pegawai yang berdisiplin tinggi tidak menunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Seorang pegawai harus mempunyai sikap disiplin yang akan memudahkannya mencapai kinerja yang baik. Apabila peraturan-peraturan dalam suatu perusahaan tidak sepenuhnya dipatuhi, misalnya datang terlambat dan bersantai pada jam kerja maka sulit bagi karyawan untuk mencapai kinerja dan prestasi yang maksimal. Selain disiplin

kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, motivasi juga perlu diperhatikan. Rivai (2006), mengatakan bahwa terdapat beberapa komponen yang dapat mendukung disiplin kerja karyawan. Komponen tersebut digunakan sebagai alat untuk mengukur disiplin kerja karyawan, yaitu:

a) Ketepatan Waktu Hadir Dalam Bekerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, seorang karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah biasanya akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan Terhadap Standart Kerja

Biasanya dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya.

c) Kepatuhan Terhadap Peraturan

Seorang karyawan yang taat pada peraturan kerja biasanya tidak akan lalai terhadap prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan akan selalu menaati pedoman kerja tersebut.

d) Bekerja Etis

Sebagian karyawan mungkin bertindak yang kurang sopan terhadap pelanggan ataupun melakukan tindakan yang kurang pantas.

Sedangkan menurut Dame *et al.*, (2021) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan

untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

4. Motivasi

Menurut (Rahayu dan Dahlia, 2023) motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat. Motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Motivasi merupakan hal yang paling penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang tinggi (Aeni dan Kuswanto, 2021). Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, dan dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk pengukuran motivasi kerja adalah teori motivasi yang sangat terkenal yaitu hierarki teori kebutuhan (*hierarchical of needs thry*) yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar dan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.

b) *Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)*

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik saja tetapi juga keamanan psikologis serta perlakuan yang adil dalam pekerjaan.

c) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Apabila kebutuhan rasa aman telah terpuaskan, maka muncul kebutuhan ketiga yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.

d) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan penghargaan diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

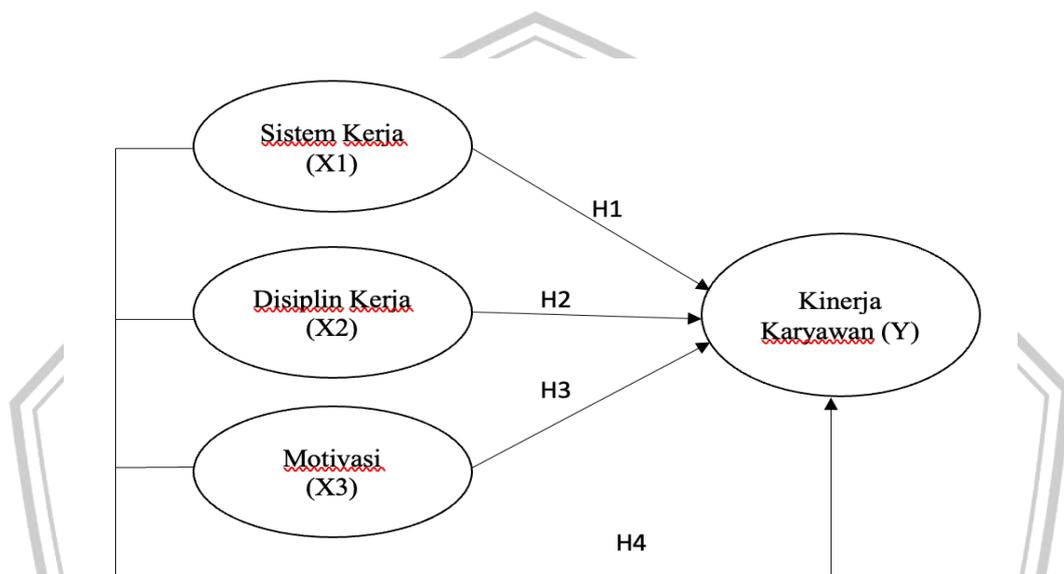
e) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (self-actualization need)*

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sebenarnya untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Menurut Arisanti *et al.*, (2019) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah : a.) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, b.) Harga diri, c.) Harapan pribadi, d.) Kebutuhan, e.) Keinginan, f.) Kepuasan kerja, g.) Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain : a.) Jenis dan sifat pekerjaan, b.) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, c.) Organisasi tempat bekerja, d.) Situasi lingkungan pada umumnya, e.) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian dan teori-teori yang ada maka berikut terdapat kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan dari variabel independen yaitu Sistem kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (X3), Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), maka berikut terdapat kerangka pemikiran yang disajikan pada Gambar 1 dalam penelitian ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tinjauan pustaka tersebut maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

1. Pengaruh sistem kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini diduga sistem kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang baik dan sesuai dengan harapan karyawan, serta adanya kepuasan dari karyawan maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu memberikan kinerja yang terbaik. Dugaan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rosanti dan Marlius 2023), (Rizal dan Mujanah, 2021) dan (Prinanda Purnama *et al.*, 2022) menyatakan bahwa sistem kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H1 : Sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dugaan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ilanisa *et al.*, 2019) dan (Aulia dan Trianasari, 2021). Menyatakan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Dugaan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Caissar *et al.*, 2022) dan (Rahayu dan Dahlia, 2023). Menyatakan bahwa motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*

4. Pengaruh sistem kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini diduga sistem kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang baik akan memberikan disiplin kerja terhadap karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dugaan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christian dan

Kurniawan, 2021), (Arisanti *et al.*, 2019) dan (Rosanti dan Marlius, 2023). Menyatakan bahwa sistem kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Sistem kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.

5. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan antara sistem kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini diduga sistem kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dugaan ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan karena mengacu pada nilai *Standardized Coefficients Beta* (SBC) dengan nilai terbesar kepemimpinan yaitu 0,350 sehingga menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Ningrum, *et al.*, 2023)

H5 : Sistem kerja merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. *Nale System Integrator*.