

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Sebagaimana telah disebutkan pada bab I, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dalam bab ini, peneliti akan menguraikan mengenai teori yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan dibahas, serta mempelajari dan memahami hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Teori dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis permasalahan tentang *motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan* pada objek penelitian saat ini.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Mathis & Jackson, 2006). Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Menurut (Ramdhani, 2011) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian kerja seseorang dalam perusahaan dengan kualitas dan kuantitas yang terbaik. Hal tersebut sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan.

Misalnya:

1. Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
2. Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
3. Pengalaman kerja, pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
4. Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
5. Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
6. Motivasi, kemampuan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal, merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan. Misalnya:

1. Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
2. Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
3. Lingkungan kerja, suatu faktor yang langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
4. Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
5. Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
6. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis & Jackson, 2009) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja, merupakan tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

- b) Kuantitas Kerja, merupakan kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.
- c) Waktu Kerja, merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Kerja Sama, kemampuan seorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut (Mathis & Jackson, 2009) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan motivasi adalah sikap atau perilaku yang ada pada diri karyawan yang mendorong melakukan sebuah pekerjaan dengan baik tanpa adanya rasa keterpaksaan untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Teori Motivasi

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut (Abraham Maslow, dalam Robbins dan Judge, 2008)

mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*social needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
4. Penghargaan (*esteem needs*). Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori ERG (Alderfer, 2007) mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.

3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Teori kebutuhan menurut (McClland, 2008), beberapa diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan hubungan/afiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Menurut Federick Herzberg dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua faktor, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Faktor pemeliharaan ini berhubungan langsung dengan kebutuhan fisiologis seperti, makan, gaji, rasa aman terhadap pekerjaan, lingkungan kerja. Sedangkan faktor motivasi ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsik) setelah faktor pemeliharaan didapatkan, seperti rasa kepuasan kerja, prestasi kerja dan peluang untuk maju.

2.3.3 Faktor-faktor Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2009) Faktor yang mempengaruhi motivasi terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong prang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, meliputi : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa, akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah :

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja, keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

- 2) Kompensasi yang memadai, sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya.
- 3) Supervisi yang baik, tujuannya untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan Tanggung Jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- 6) Peraturan yang Fleksibel, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.3.4 Indikator Motivasi

Dari teori (Federick Herzberg, dalam Sutrisno, 2014) dengan teori dua faktor, maka indikator untuk mengukur motivasi ada dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik antara lain :

1. Kompensasi

Dalam hal ini apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Kepastian pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan akan membuat karyawan malas dan enggan bekerja.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

5. Fasilitas

Dengan peralatan yang baik, maka bekerja akan mudah dan menyenangkan.

6. Tunjangan-tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.

Sedangkan faktor intrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.

4. Pengakuan dari orang lain

Bila hasil yang dicapai mendapat pengakuan dari orang lain atau atasan, akan menimbulkan keinginan untuk bekerja lebih baik.

5. Pengembangan karier

Dengan adanya rincian karier yang jelas, karyawan akan semangat dalam bekerja.

6. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) yang menjelaskan bahwa, yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilakuserta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Sinungan, 2009) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud disiplin kerja merupakan prinsip terhadap perilaku seorang karyawan yang sesuai dengan peraturan dalam sebuah perusahaan.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. *Tujuan dan kemampuan*, merupakan hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Disini letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man in the right job*.

Tujuan perusahaan yang ingin dicapai harus disampaikan dengan jelas sehingga memudahkan pimpinan dalam menetapkan kebijakan perusahaan, serta memudahkan penyusunan uraian pekerjaan untuk para karyawannya. Disisi lain, uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan pada karyawan harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan dan yang ia miliki. Dengan begitu karyawan akan bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dengan senang hati.

2. *Teladan pimpinan.* Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Segala perbuatan, kelakuan, sifat dan tingkah laku yang dilakukan oleh seorang pimpinan secara tidak langsung akan memberikan rangsangan bagi karyawan untuk meniru dan dijadikan sebagai cerminan diri untuk bertindak. Jika perusahaan ingin meningkatkan kedisiplinan para karyawan, maka dapat dimulai dari adanya pemberian contoh yang baik dari jajaran pimpinan perusahaan.

3. *Balas Jasa.* Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan di perusahaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Balas jasa atau *reward* diartikan sebagai pemberian oleh perusahaan kepada karyawannya karena telah berjasa dalam memberikan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan yang ditunjukkan melalui pencapaian-pencapaian perusahaan dalam mewujudkan cita-cita perusahaan. Melalui pemberian reward diharapkan dapat memicu karyawan untuk terus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat terus menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain itu, pemberian reward juga dapat dijadikan sebagai dorongan bagi karyawan untuk dapat memberikan proses kerja yang baik dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

4. *Keadilan*. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa dan sanksi hukuman (*reward and punishment*), akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, tingkat keadilan dalam penerapan kebijakan juga harus diperhatikan.

Kondisi perusahaan yang stabil yang mencerminkan suatu kebenaran mengenai perbuatan dan perlakuan pimpinan perusahaan dalam memberikan *reward* dan *punishment* pada karyawan tentu dapat mendorong terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik.

5. *Pengawasan melekat (Waskat)*, merupakan sebuah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan langsung dari atasannya.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari, pimpinan perusahaan seharusnya dapat hadir ditempat kerja agar dapat melihat secara langsung proses kerja para karyawan dan dapat memberikan pengarahan sehingga dapat meningkatkan gairah bekerja para karyawan. Apabila karyawan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya, pimpinan dapat memberikan arahan dan petunjuk secara langsung sehingga karyawan merasa senang karena diperhatikan oleh pimpinannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh pimpinan juga

merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.

6. *Ketegasan*. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

Seorang pimpinan yang berwibawa dan bersikap tegas akan disegani apabila dapat memberikan kebijakan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta karyawannya. Tepat dalam memberikan kebijakan tentang tujuan yang ingin dicapai perusahaan (visi) serta tepat dalam memberikan imbalan atas pencapaian karyawan dan dapat memberikan sanksi yang sesuai pula dengan kesalahan yang dilakukan karyawan. Apabila pimpinan dapat menerapkan kebijakan dengan tepat, maka karyawan akan merasa terpenuhi segala hal yang dapat menunjang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan.

7. *Sanksi hukuman*. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap,

dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Pemberian sanksi hukuman ini juga harus berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Pemberian sanksi hukuman atau *punishment* bertujuan agar karyawan dapat mempertahankan sikap disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sanksi hukuman ini hanya diberikan kepada karyawan yang melanggar serta tidak patuh pada ketetapan dan tata tertib perusahaan. Sanksi hukuman yang diberikan tentu bervariasi tergantung pada tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Setiap pelanggaran akan mendapatkan sanksi hukuman yang setimpal. Pimpinan harus dapat memastikan bahwa pemberian sanksi hukuman ini dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar agar tidak mengulang lagi kesalahan yang sama dilain waktu sehingga kedisiplinan akan dapat dicapai sesuai dengan harapan perusahaan.

8. *Hubungan kemanusiaan.* Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Lingkungan kerja yang nyaman mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 macam yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan antar karyawan ditempat kerja.

Menciptakan hubungan yang baik antar karyawan ditempat kerja, akan mampu meningkatkan semangat dan gairah karyawan dalam melakukan pekerjaan. Peran pimpinan dalam menciptakan hubungan kemanusiaan sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan. Melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan akan tercipta hubungan kerja yang baik. Dari segi karyawan akan merasa senang karena pimpinan memberikan perhatian melalui komunikasi yang diberikan secara langsung tersebut sehingga karyawan merasa nyaman dan loyal dalam bekerja dengan perasaan senang dan puas hati, tanpa adanya beban atau keterpaksaan sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai perusahaan. Disisi lain, perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan karyawannya melalui hubungan kemanusiaan dengan cara komunikasi yang baik, karena karyawan merupakan salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2011) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara –cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain yang telah lebih terdahulu meneliti tema ini sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap serta pembanding dalam menyusun skripsi dan mengembangkan materi yang ada dalam penelitian yang akan diteliti.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh

motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagaimana tertera pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti dan judul	Variabel	Metode Penelitian	Objek penelitian	Hasil penelitian
1.	(Mahdi Hendrich, 2019)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda	CV.Sinar Laut Palembang	1. Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	(Natalia Susanto, 2019)	Motivasi (X1) Kepuasan (X2) Disiplin (X3) Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	PT. Rembaka	1. Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi penjualan PT Rembaka. 2. Kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. 3. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

					Divisi Penjualan PT Rembaka
3.	(Rialmi, 2020)	Disiplin (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan
4.	(I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari, 2019)	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Komunikasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Variabel motivasi merupakan variabel yang

					mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.
--	--	--	--	--	--

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Peneliti telah menguraikan pada pembahasan sebelumnya bahwa motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk semangat menjalankan tugasnya tanpa rasa terpaksa. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menguntungkan perusahaan tempat dimana sebuah karyawan tersebut bekerja dan tujuan sebuah perusahaan akan tercapai.

Sedangkan kinerja karyawan sebuah hasil dimana ketika karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja terbaik yang dimilikinya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Mahdi Hendrich, 2019) jika semakin baik motivasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Peneliti telah menguraikan pada pembahasan sebelumnya bahwa disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan karyawan menggambarkan perilaku maupun sikap seorang karyawan yang akan mematuhi peraturan maupun tata tertib yang ada dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis seorang karyawan harus mematuhi semuanya sesuai norma-norma yang berlaku dalam perusahaan, seorang karyawan juga harus bekerja sesuai dengan standart operasional perusahaan serta seorang karyawan harus bisa bertanggungjawab terhadap semua tugas yang diberikan dan siap diberikan sanksi apabila seorang karyawan yang melanggar kewajiban, tugas dan wewenang yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan kinerja karyawan sebuah hasil pekerjaan selama jangka waktu tertentu baik dalam bentuk input maupun output yang dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab karyawan berdasarkan dalam kesungguhan, kecakapan maupun ketanggapan dan pengalaman supaya bisa mencapai target yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Mahdi Hendrich, 2019) menunjukkan semakin baik disiplin maka semakin meningkat kinerja karyawan.

2.7 Model Konseptual

Setiap perusahaan membutuhkan peran yang optimal dari sumberdaya manusia untuk melangsungkan kegiatan dan mengembangkan kualitas

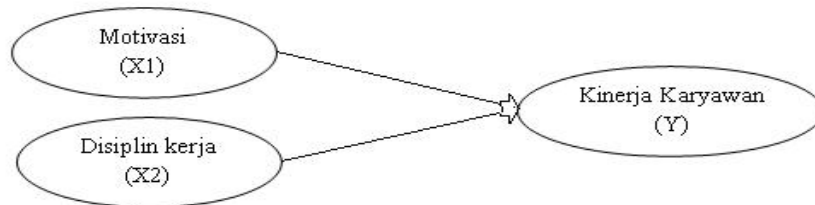
perusahaannya agar mempunyai daya saing yang tinggi dan mampu bersaing secara global. Salah satu strategi yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah memberikan motivasi dan penerapan disiplin kerja untuk mengoptimalkan tujuan meningkatkan kinerja.

Pada penelitian ini, peneliti menemukan masalah penurunan kinerja karyawan CV. Angkasa Leather penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan motivasi dan disiplin kerja yang kurang baik.

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan motivasi menurut (Hasibuan, 2016) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Motivasi dan disiplin kerja serta pemberian fasilitas-fasilitas tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, karyawan akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti salah satunya yaitu (Mahdi Hendrich, 2019) disebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja

karyawan dapat meningkat secara optimal. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat dirumuskan dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Diduga Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).