

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Judul Peneliti (Tahun)	Variabel		Subyek	Metode Analisis Data	Hasil
	Independen (X)	Dependen (Y)			
1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang (Dian Martiana 2017)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan di CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang	Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda	Hasil penelitian ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang (Chandra Andhika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi Mayowan 2017)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang	Metode analisis data menggunakan pengumpulan kuesioner dan studi dokumentasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

3.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten (Rika Widyaningty as 2016)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	Metode analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang (Dio Christian, M. Kurniawan 2021)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan pada PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Metode yang digunakan dalam penelitian adalah regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang (Silvia Kurnia Widyasari 2020)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan Mega Lestari Plasindo	Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office	Motivation (X1) Work Discipkine (X2)	Employee Performance (Y)	Performanc e in Yogyakarta Tourism Office	The method used is explanatory research	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Kutipan Data Jurnal

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Mathis dan Jackson (2008) kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan menurut Kasmir (2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Rivai (2015) mengemukakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.1.2 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya sumber daya harus memiliki aspek kinerja yang diperlukan dalam bekerja. Menurut Mathis dan Jackson (2008) kinerja indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Merupakan tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

3. Waktu Kerja

Merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja Sama

Kemampuan seorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2.1.3 Faktor-faktor kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Adapun faktor-faktor kinerja menurut Kasmir (2016) adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

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

2. Pengetahuan

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

3. 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.

4. Kepribadian

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

5. 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.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

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

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

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

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap suatu peraturan dan ketetapan atau prosedur kerja yang ada di suatu perusahaan. Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kemauan atau kesediaan

seorang karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang ada di dalam perusahaan. Semua perusahaan pastinya ingin hasil kinerja yang di hasilkan maksimal oleh karena itu kedisiplinan karyawan sangatlah penting jika semua karyawan mampu menjalankan peraturan dan norma-norma yang berlaku maka akan lebih mudah juga untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Paramban (2018) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Tanpa adanya sikap disiplin yang baik dari karyawan maka akan sulit juga bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Dari pendapat diatas peneliti dapat memahami arti disiplin karyawan adalah sikap kesediaan karyawan untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Singodimejo dalam Sutrisno (2016) karyawan dikatakan disiplin jika karyawan tersebut melanggar beberapa hal, antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu dapat dilihat dari jam masuk dan pulang kerja serta jam istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.

2. Taaat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan seperti cara berpakaian dan juga cara bertingkahtlaku dalam pekerjaan

3. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lainnya seperti aturan tentang apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besaran kompensasi

Besar kecilnya suatu kompensasi yang diberikan pimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan. Seorang karyawan akan mematuhi segala peraturan jika karyawan tersebut mendapatkan balas jasa atas sikapnya tersebut. Jika karyawan tersebut mendapatkan balas jasa yang memadai maka karyawan tersebut akan bekerja dengan giat dan tekun.

2. Keteladanan pemimpin

Keteladanan seorang pemimpin sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana seorang pemimpin dapat menegakkan disiplin. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan sangat dominan karena seorang pemimpin adalah sosok panutan bagi seorang karyawan.

3. Aturan yang ditegakkan

Setiap perusahaan harus memiliki aturan tertulis, karena dengan adanya aturan tertulis tersebut dapat dijadikan pegangan dalam meningkatkan kedisiplinan. Kedisiplinan tidak mungkin ditegakkan hanya dengan membuat intruksi secara lisan. Para karyawan hanya mau melakukan disiplin jika terdapat aturan-aturan yang jelas dan diinformasikan secara jelas.

4. Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar peraturan maka pemimpin harus berani memberi sanksi kepada karyawan tersebut. Dengan begitu karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

5. Pengawasan yang efektif

Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawas yang mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Orang yang tepat untuk melakukan pengawasan adalah seorang atasan langsung dari karyawan tersebut. Karena orang tersebut yang mengetahui semua kegiatan yang dilakukan karyawan.

6. Membudayakan disiplin

Membudayakan disiplin dapat dilakukan dengan cara saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan. Pemimpin juga harus sering mengikut sertakan karyawan bila ada pertemuan yang membahas mengenai karyawan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Siagian (2014) motivasi kerja adalah suatu dorongan bagi karyawan atau seseorang untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan Mangkunegara (2010) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain dari Sunyoto (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Dari pendapat diatas peneliti dapat memahami arti motivasi kerja adalah dorongan dari diri sendiri maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam suatu perusahaan.

2.2.3.2 Teori Motivasi Kerja

Teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Mangkunegara (2013) pada umumnya banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja.

Teori Kebutuhan dari Maslow berikut penjelasannya:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antar suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika

kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memilik, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori ERG Alderfer 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.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Siagian (2014) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari Pimpinan kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja pegawai menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

4. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilakukan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada.

2.2.3.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Saydam (dalam Riska Aprita 2017) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

2.3 Pengaruh antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai suatu tujuan yang tepat maka di perlukan tingkat disiplin yang tinggi dan sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki karyawan tingkat disiplinnya rendah maka akan sulit juga untuk mencapai suatu tujuan sehingga kinerja pun akan menurun. Dengan adanya ketentuan tersebut maka akan membuat karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mentaati norma-norma yang ada dalam perusahaan pastinya akan berpengaruh juga terhadap kinerja yang maksimal. Menurut (Dian Martiana 2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang”

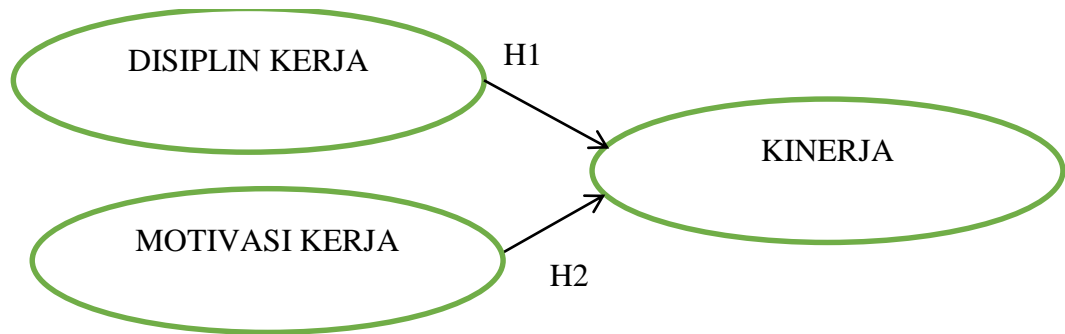
Studi Kasus Karyawan di CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang. Hasil penelitian ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya tanggapan karyawan yang positif akan mendorong pula kinerja karyawan. Semakin tinggi penilaian kinerja dirasa sesuai keinginan karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi kerja terhadap pekerjaan tersebut, dan sebaliknya. Dengan demikian pentingnya pemberian motivasi kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam bekerja dengan adanya pemberian motivasi kerja karyawan akan bersemangat untuk mencapai sebuah prestasi dalam bekerja. Selain itu juga di dukung oleh penelitian (Rika Widayaningtyas 2016) Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang sudah peneliti pelajari, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka konseptual diatas, maka dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan belum teruji yang menjelaskan suatu fakta atau fenomena jawaban masalah penelitian, berdasarkan telaah konsep teoritis yang perlu diuji secara empiris

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karsa Beton
- H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karsa Beton