

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Sejumlah temuan berikut dapat menjadi landasan referensi atau materi pendukung bagi satu pedoman penelitian yang sedang digarap oleh penulis.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi) Lestari & Afifah (2020)	Analisa regresi sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja tidak adanya pengaruh pada kinerja karyawan 2. Pelatihan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan
2.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Karya Shiva Sejahtera Tangerang Nadira (2022)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan yakni, <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia Suryadi & Karyono (2022)	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa:

No.	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
	Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana Novitasari & Liana (2024)		<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Investama Sukabumi Mubarok dkk (2022)	Analisa regresi sederhana	Hasil penelitian menyatakan bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Siswandi & Elizabeth (2023)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bokormas Mojokerto Bagian Produksi Fanany (2019)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi kerja dan

No.	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
			disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan
8.	Pengaruh Kepuasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur Dan Eksportir Sabun) Goldwin dkk. (2019)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1. Secara parsial Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i> , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar Parta & Mahayasa (2021)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa: 1. Secara parsial Keterampilan Kerja, <i>Team work</i> , dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Secara simultan Keterampilan Kerja, <i>Team work</i> , dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Primadaya Plasticsindo Permana & Sani (2022)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan : 1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Fitri dkk. (2021)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyatakan : 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja

No.	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
			berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Secara simultan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010), disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu entitas pemerintahan.

Sementara itu, menurut Rivai, Veithzal, dan Jauvani (2011), disiplin kerja merupakan sebuah instrumen yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan dengan tujuan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka dengan meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mematuhi peraturan organisasi dan nilai-nilai sosial yang ada.

2.2.1.2 Disiplin Kerja memiliki beberapa Faktor

Afandi (2016) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memiliki dampak terhadap disiplin kerja, meliputi:

1. Gaya kepemimpinan
2. Sistem penghargaan
3. Kemampuan
4. Balas jasa

5. Prinsip keadilan
6. Pengawasan melekat
7. Sanksi hukuman
8. Ketegasan
9. Hubungan kemanusiaan

2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Harlie (2010), memaparkan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tepat waktu: karyawan harus datang sesuai jam yang sudah ditetapkan oleh perusahaan
2. Presentase kehadiran: karyawan harus mengutamakan kehadirannya
3. Taat ketentuan jam kerja: mengikuti jadwal kerja yang telah ditetapkan & tidak melanggar aturan mengenai waktu kerja
4. Efisien dan efektif: karyawan diharapkan untuk memanfaatkan waktu kerja yang baik, sehingga produktivitas dapat meningkat
5. Keterampilan: memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya
6. Semangat kerja yang tinggi: mencerminkan sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas di perusahaan
7. Sikap: memiliki semangat kerja yang tinggi serta menunjukkan sikap positif terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja
8. Kreatif dan inovatif: kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi yang efektif dalam menjalankan tugasnya

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan senang hati, ikhlas, dan sungguh-sungguh sehingga hasil kegiatan yang dilakukan mendapat hasil yang maksimal dan berkualitas.

Wibowo (2016) memaparkan yakni motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Robbins (1996) mengatakan motivasi ialah proses dimana menjabarkan seberapa sering arah, serta tekunnya berusaha guna memperoleh sebuah tujuan.

2.2.2.2 Beberapa faktor yang berdampak pada Motivasi Kerja

Sutrisno (2013) memaparkan beberapa faktor, yakni ada dua yang bisa berdampak pada motivasi yakni:

- Faktor internal
 1. Berkeinginan untuk dapat hidup
 2. Berkeinginan untuk dapat memiliki
 3. Berkeinginan untuk mendapatkan penghargaan
 4. Berkeinginan untuk mendapatkan pengakuan
 5. Berkeinginan untuk menguasai
- Faktor eksternal
 1. Situasi tempat pekerjaan
 2. Kompensasi yang sesuai
 3. Supervisi yang memiliki kepribadian yang bagus

4. Adanya penjamin dalam berkerja
5. Bertanggung jawab
6. Aturan yang mana cenderung bisa menyesuaikan atau fleksibel

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Varma (2017) indicator motivasi kerja adalah:

1. Pelatihan dan pengembangan, adanya pelatihan guna meningkatkan kemampuan kerja.
2. Peluang peningkatan karir, adanya peluang untuk berkembang sehingga tidak stagnan
3. Kerjasama tim, adanya dukungan dari kelompok
4. Kompensasi atau tunjangan, adanya kompensasi atau tunjangan dalam bekerja
5. Sistem penghargaan finansial, adanya penghargaan untuk kinerja baik
6. Pengakuan dan apresiasi, adanya apresiasi dari atasan dalam bekerja
7. Keseimbangan kehidupan kerja, kesesuaian, antara kemampuan dengan tanggung jawab yang diberikan

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja karyawan dari segi kualitas serta kuantitas dalam melakukan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Pandangan dari Mahsun (2006), kinerja didefinisikan sebagai ilustrasi mengenai tingkat pencapaian kegiatan, program, ataupun aturan untuk

menciptakan tujuan, cita cita, visi, serta misi organisasi yang tertuang pada rencana strategis organisasi.

2.2.3.2 Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor:

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut Narmodo (2009):

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

3. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

4. *Leader member exchange* / kepemimpinan merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu, hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

5. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau sistem kerja.

6. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

7. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, ketrampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain

8. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

9. Gizi dan Kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan pegawai, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

10. Tingkat gaji yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

11. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja.

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

12. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

13. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

14. Jaminan sosial perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

15. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik. dengan demikian kinerja karyawan akan baik.

2.2.3.3 Dimensi kinerja karyawan

Menurut Koopmans (2014) terdapat 3 indikator dari kinerja pegawai yaitu:

1. Kinerja tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas dapat diartikan juga sebagai kecakapan individu untuk dapat melakukan sebuah tugas yang diberikan.

2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Kinerja Kontekstual cenderung kepada aktivitas yang tidak berkontribusi pada technical core tetapi mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis yang ingin dicapai oleh organisasi.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif (*Counterproductive Work Behavior*)

Perilaku Kerja Kontraproduktif melibatkan tindakan dari karyawan dengan sengaja untuk melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan atau pihak yang memiliki saham di dalamnya. Ini mencakup tindakan-tindakan yang sengaja dilakukan oleh karyawan untuk merugikan perusahaan atau rekan kerja, seperti pencurian, sabotase, bekerja dengan lambat, memboroskan waktu, serta menyebarkan berita palsu atau gosip. Jadi, dapat ditarik

kesimpulan bahwa perilaku kerja kontraproduktif melibatkan tindakan yang disengaja dengan tujuan merugikan perusahaan atau anggota di dalamnya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Narmodo (2009) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dianggap sebagai faktor penentu dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan, karena jiwa disiplin dapat membimbing individu menuju arah yang lebih positif. Menurut Hasibuan (2010), disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk patuh terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu entitas pemerintahan.

Pendapat diatas telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh oleh Mubarok dkk. (2022), ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain oleh Suryadi & Karyono (2022) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda dilakukan Lestari & Afifah (2020), ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Narmodo (2009) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam menciptakan semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal.

Wibowo (2016) memaparkan yakni motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

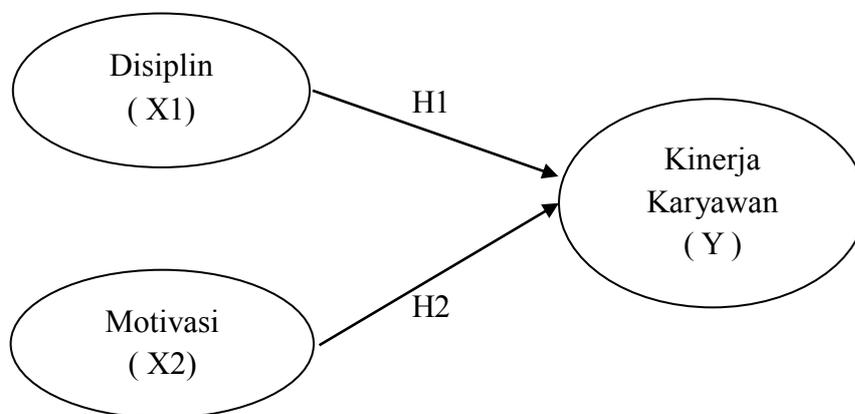
Pendapat diatas telah dibuktikan oleh berbagai penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Mubarok dkk. (2022), ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi lain dilakukan oleh Fanany (2019), ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan berbeda dilakukan oleh Nadira (2022) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Disiplin kerja merupakan tindakan yang harus ditanamkan oleh individu pada dirinya sendiri. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini peneliti menduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mubarok dkk. (2022) dan Suryadi & Karyono (2022).

Selain itu motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan sebuah peristiwa yang melakukan dorongan dan gerakan pada individu dari internal maupun eksternal dirinya menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu untuk dilakukannya sebuah tindakan supaya mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks ini peneliti menduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian Mubarok dkk. (2022) dan Fanany (2019).

Berdasarkan dari uraian kajian pustaka serta hubungan antar variable yang telah dijabarkan sebelumnya, penelitian ini menyusun kerangka berpikir yang nantinya dapat memudahkan dalam memahami adanya hubungan antar variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) sebagai variable independen dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen adapun dibentuk suatu kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Disiplin Kerja sebagai variabel independen

X2 = Motivasi Kerja sebagai variabel independen

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen



= Pengaruh variable independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis

Hasil yang diperoleh dari kajian yang terdahulu dan landasan teori jadi bisa diajukan hipotesis pada kajian ini seperti dibawah ini;

H1 : Diduga terdapat pengaruh pada (X1) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh pada (X2) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan