

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan hasilnya terdapat di bawah ini:

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 (Martiana, 2017)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan CV Bumi Anugrah Mandiri Palembang	Analisis regresi linier berganda	Hasil daripada penelitian yaitu terdapat pengaruh 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 (Purnomo, Djudi, Mayowan, 2017)	Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Malang	Analisis regresi linier berganda	Motifasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Judul Peneliti (Tahun)	Variabel		Subyek	Metode Analisis Data	Hasil
	Independen (X)	Dependen (Y)			
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten (Widayaningt yas, 2016)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan motifasi pada kinerja karyawan.
4. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang (Christian, Kurniawan, 2023)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan pada PT. Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Analisis regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian menunjukkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
5. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan CV. Mega Lestari Plasindo Jombang (Widyasari, 2020)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan Mega Lestari Plasindo	Metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada 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 mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan

Judul Peneliti (Tahun)	Variabel		Subyek	Metode Analisis Data	Hasil
	Independen (X)	Dependen (Y)			
7. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada TP LKM Demak Sejahtera) (Muna, Isnowati, 2022)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PT LKM Demak Sejahtera	Analisis regresi linier berganda.	Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. (Irawan, Kusjono, Suprianto, 2021)	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong	Metode analisa yang digunakan yaitu regresi linier berganda.	Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Sumber: Kutipan Data Jurnal

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2008), kinerja adalah akibat dari aktivitas atau ketiadaan aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai dalam pelaksanaan tugas mereka. Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada prestasi pekerjaan dan perilaku kerja yang berhasil dicapai

dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Rivai (2015), kinerja karyawan mencakup hasil pencapaian baik secara individu maupun kelompok dalam menuntaskan pekerjaan serta meningkatkannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pembahasan teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengacu pada tingkat keberhasilan atau pencapaian yang diperoleh oleh para pekerja dalam menyelesaikan tugas mereka dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan.

2.2.1.2 Indikator Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sumber daya manusia harus memastikan elemen penting lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2008), terdapat beberapa tanda atau tanda-tanda kinerja karyawan yang dapat dikenali sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Hasil kerja seorang karyawan dinilai berdasarkan keteraturan, ketepatan, dan kemampuan mereka.

2. Kuantitas Kerja

Kemampuan karyawan dikaitkan dengan jumlah kegiatan dan prestasi yang diberikan oleh perusahaan.

3. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah dasar bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan produk atau layanan yang ditugaskannya.

4. Kerja Sama

Sinergi di antara rekan kerja untuk menuntaskan tugas-tugas merupakan esensi dari kolaborasi.

2.2.1.3 Faktor-faktor Mempengaruhi kinerja

Dalam sebuah organisasi, kinerja melibatkan seluruh komponen sumber daya manusia di dalamnya, termasuk unsur kepemimpinan dan anggota tim. Meskipun demikian, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia, baik yang berasal dari internal individu maupun eksternal. Menurut Kasmir (2016), elemen-elemen berikut termasuk komponen yang memengaruhi kinerja ini:

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memperlihatkan kemampuan dan keahlian yang unggul cenderung menghasilkan kinerja yang berkualitas, demikian pula sebaliknya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan terhadap tugas yang diemban dapat mempermudah individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara efisien,

3. Rancangan kerja

Apabila suatu tugas mempunyai perencanaan yang optimal, hal ini akan mempermudah pelaksanaan tugas dengan akurasi dan kesesuaian.

Perancangan pekerjaan diciptakan dengan tujuan untuk memfasilitasi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

4. Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian atau sifat yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan hasil yang 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

Adalah cara seorang pemimpin memperlakukan dan mengajar anggota kelompoknya.

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 bahagia atau gembira, serta kesukaan seseorang sebelum maupun sesudah menyelesaikan tugas tertentu.

10. Lingkungan kerja

Ini mengacu pada lingkungan kerja, yang mencakup suasana dan kondisi di sekitar tempat kerja, termasuk aspek seperti ruang, susunan, fasilitas, dan interaksi dengan rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan dalam menjaga hubungan kerja dan memberikan dukungan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Keteraturan karyawan dalam mentaati kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan saat menjalankan tugas mereka.

13. Disiplin kerja

Upaya karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh dedikasi.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai penghargaan terhadap kebijakan, aturan, dan praktik yang berlaku di perusahaan. Meskipun demikian, Hasibuan (2016) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesiapan atau kemauan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan dan standar perusahaan. Ketaatan karyawan terhadap aturan ini memiliki peran kunci dalam mencapai kinerja yang optimal, sehingga jika semua karyawan

dapat mematuhi aturan dan norma-norma ini, pencapaian tujuan perusahaan juga akan lebih mudah. Di sisi lain, Paramban (2018) menjelaskan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kemauan untuk mengikuti dan mematuhi standar yang berlaku di lingkungannya. Dengan sikap disiplin yang baik dari karyawan, perusahaan juga akan menghadapi tantangan untuk mencapai tingkat output yang optimal. Dari pendapat di atas, peneliti dapat memahami apa yang dimaksud dengan disiplin karyawan. Disiplin karyawan adalah sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk mengikuti standar yang berlaku dan menjadi faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2.2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Dalam pandangan Singodimejo menurut Sutrisno (2016), disiplin karyawan dapat terlihat dari sejauh mana karyawan tersebut mematuhi berbagai aspek di bawah ini:

1. Taat terhadap aturan waktu

Konsistensi dalam mengikuti jadwal kerja, termasuk saat masuk, pulang, dan istirahat, sesuai dengan ketentuan perusahaan, mencerminkan ketaatan terhadap peraturan waktu.

2. Taaat terhadap peraturan perusahaan

Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dapat dicontohkan melalui tata cara berpakaian dan perilaku profesional selama menjalankan tugas pekerjaan.

3. Taat terhadap peraturan lainnya

Peraturan lain contohnya mencakup ketentuan mengenai tindakan yang diizinkan dan dilarang bagi para karyawan di lingkungan perusahaan.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menjelaskan berbagai faktor yang memiliki dampak terhadap kedisiplinan kerja seperti berikut:

1. **Besarnya kompensasi**

Besarnya kompensasi yang diberikan oleh pimpinan memiliki dampak terhadap tingkat kedisiplinan seorang karyawan. Jika karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi. Esensinya, karyawan cenderung mematuhi peraturan ketika mendapatkan imbalan yang sepadan atas kinerjanya.

2. **Keteladanan pemimpin**

Keteladanan seorang pemimpin juga memiliki peran yang sangat vital dalam peningkatan kedisiplinan, mengingat peran pemimpin sebagai figur yang menjadi contoh bagi karyawan. Di dalam lingkungan perusahaan, pengamatan terhadap kemampuan seorang pemimpin dalam menegakkan disiplin selalu menjadi perhatian para karyawan.

3. **Aturan yang ditegakkan**

Penerapan kedisiplinan tidak dapat dilakukan semata-mata melalui instruksi lisan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu mempunyai peraturan tertulis, karena keberadaan peraturan tertulis tersebut menjadi pedoman yang efektif dalam memperkuat

kedisiplinan. Karyawan umumnya lebih bersedia mentaati kedisiplinan apabila terdapat peraturan yang terdefinisi dengan jelas dan disampaikan secara transparan.

4. Ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan

Apabila terjadi pelanggaran peraturan oleh seorang karyawan, pemimpin perlu bersikap tegas dengan memberikan sanksi. Melalui upaya tersebut maka kemungkinan potensi pelanggaran peraturan oleh karyawan dapat diminimalkan.

5. Pengawasan yang efektif

Setiap kegiatan perusahaan membutuhkan pengawasan dari seorang manajer untuk memberikan arahan kepada karyawan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karena atasan langsung dari karyawan memiliki pemahaman menyeluruh tentang semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, orang yang paling cocok untuk melakukan tugas pengawasan ini adalah atasan langsung mereka.

6. Membudayakan disiplin

Menanamkan nilai disiplin bisa diwujudkan melalui penghormatan bersama ketika berinteraksi di lingkungan kerja pemimpin juga seharusnya secara rutin melibatkan karyawan dalam pertemuan yang membahas hal-hal terkait dengan mereka.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2014), motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong pekerja untuk memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan untuk mencapai tujuan. Namun, menurut Mangkunegara (2010), motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan tertentu untuk organisasi. Sunyoto (2013) mengatakan motivasi kerja adalah ketika sesuatu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti dapat memiliki pemahaman terkait makna motivasi kerja, yang mencakup dorongan baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain, untuk meningkatkan dedikasi kerja di lingkungan perusahaan.

2.2.3.2 Teori Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013) mengungkapkan bahwa dalam literatur umumnya terdapat beragam teori yang mempertimbangkan kebutuhan atau dorongan individu dalam lingkup pekerjaan. Salah satu contoh teori tersebut adalah Teori Motivasi Kerja yang dikembangkan oleh Maslow:

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat dikarakterisasi sebagai ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara situasi aktual dan dorongan internal individu. Jika kebutuhan seorang pegawai tidak terpenuhi, itu dapat tercermin dalam perilaku kekecewaan. Sebaliknya, ketika kebutuhan tersebut terpenuhi,

pegawai tersebut dapat menunjukkan perilaku kebahagiaan sebahai ekspresi dari kepuasannya.

Kebutuhan merupakan dasar yang melandasi tindakan pegawai. Untuk memahami tindakan pegawai, kita harus memahami kebutuhannya. Maslow juga menguraikan bahwa struktur hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berhubungan dengan mempertahankan hidup dan menghindari kematian. Ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling fundamental, mencakup aspek-aspek seperti tempat tinggal, makanan, pakaian, dan minuman.
- b) Kebutuhan akan rasa aman mencakup dorongan untuk memperoleh jaminan dan melibatkan upaya untuk melindungi diri dari potensi risiko, ancaman, konflik, dan situasi yang mengganggu dalam lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan akan perasaan memiliki meliputi dorongan untuk diterima dalam lingkungan sosial, terhubung dengan kelompok, bersosialisasi, serta merasakan kasih sayang dan memberikan kasih sayang kepada orang lain.
- d) Kebutuhan akan penghargaan diri adalah dorongan untuk mendapatkan penghargaan dan penghormatan dari individu lain.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan untuk mengembangkan dan menerapkan potensi, keterampilan, dan kemampuan individu,

serta keinginan untuk terlibat dalam pertukaran gagasan, memberikan evaluasi, dan memberikan kritik terhadap suatu konsep.

Teori ERG Alderfer menyatakan bahwasanya individu memiliki sejumlah kebutuhan yang mencakup:

1. Kebutuhan eksistensi, yang mencakup kebutuhan fisik dan kebutuhan akan keselamatan dan keamanan.
2. Kebutuhan relasi, menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan kehidupan sosial bagi individu, termasuk kebutuhan akan status dan kebutuhan sosial.
3. Kebutuhan pertumbuhan adalah keinginan alami seseorang untuk meningkatkan kemampuan mereka sendiri..

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2014), beberapa komponen yang mempengaruhi motivasi termasuk :

1. Pendorong

Ini adalah motivasi yang diberikan pimpinan kepada para pegawai untuk menambah kinerja. Pendorong ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk penghargaan seperti bonus.

2. Keinginan

Ini adalah dorongan atau keinginan intrinsik yang dimiliki setiap individu untuk berkembang dan mewujudkan potensi mereka, serta meningkatkan kualitas hidup mereka.

3. Tanggung Jawab

Ini adalah kesadaran individu terhadap tindakan atau perilaku mereka, baik yang disengaja maupun tidak, serta kesediaan untuk bertanggung jawab atas tindakan tersebut.

4. Kewajiban

Ini adalah tanggung jawab yang wajib dipenuhi oleh setiap orang saat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau pihak lain.

1.2.3.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam mengatakan, seperti yang dijelaskan oleh Riska (2017), motivasi adalah proses psikologis yang dipengaruhi oleh banyak variabel. Ini dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Faktor internal yang ada dalam setiap karyawan.
2. Faktor luar yang berasal dari lingkungan luar karyawan sendiri.

2.3 Pengaruh antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan yang spesifik, diperlukan tingkat konsistensi yang tinggi. Namun, jika karyawan kurang konsisten, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mencapai tujuan, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Tingkat disiplin kerja yang ideal dapat dicapai melalui pengaturan yang baik terkait hal ini. Karyawan yang mematuhi standar perusahaan diharapkan dapat mencapai tingkat kinerja terbaik. Menurut Dian Martiana (2017) dalam artikel yang ditulis dalam judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang” Studi Kasus*

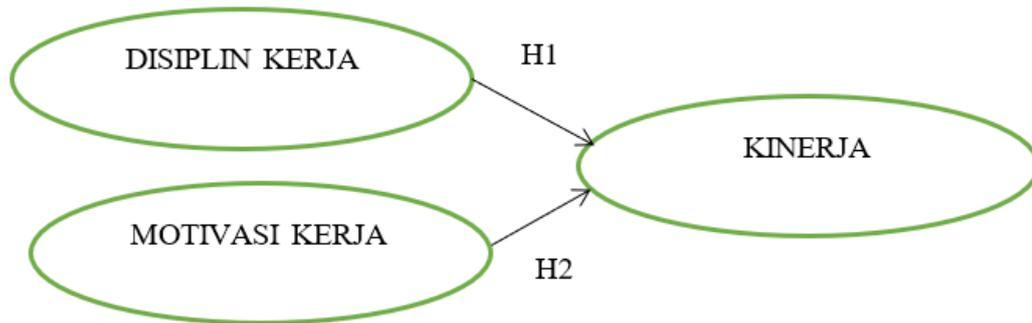
Karyawan di CV. Bumi Anugrah Mandiri Palembang” dan Purnomo, Djudi, Mayowan (2017) dalam artikel yang ditulis dalam judul “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*”, hasil penelitiannya adalah ada pengaruh antara motivasi kerja 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

Respon yang positif dari karyawan dapat mendorong kinerja mereka. Semakin tinggi evaluasi kinerja yang sesuai dengan harapan karyawan, semakin tinggi motivasi kerja untuk pekerjaan tersebut. Sebaliknya, hal sebaliknya akan terjadi. Oleh karena itu, memberikan motivasi kerja kepada karyawan memiliki peran penting dalam mencapai pencapaian kinerja terbaik. Hal ini didukung oleh temuan dari penelitian Rika Widyaningtyas (2016) dan Christian, Kurniawan (2023), yang menunjukkan bahwa elemen seperti disiplin kerja dan motivasi kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan; di sisi lain, motivasi kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berikut merupakan gambar kerangka konseptual yang terlihat di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasar pada latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Tahu Bongkot Peterongan Jombang.
- H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Tahu Bongkot Peterongan Jombang.