

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi kerja

2.1.1.1. Pengertian motivasi kerja

Motivasi ialah suatu keadaan yang dapat mendorong seseorang agar melaksanakan aktivitas atau perbuatan yang berlangsung sadar. Menurut (Fachreza et al. 2018), motivasi adalah perbuatan yang memelihara dan mengakibatkan perilaku manusia.

Hasibuan dalam (Garaika, 2019) menjelaskan Motivasi adalah hal yang mendukung, menyalurkan, dan menyebabkan perilaku manusia, agar lebih giat lagi bekerja dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Manajer juga diharuskan mengetahui proses psikologis ini jika mereka berkeinginan berhasil dalam menjalankan pekerjaannya menuju pada pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Uzonna dalam (Jayanti, 2020) Motivasi kerja merupakan suatu rangkaian situasi dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut.

Menurut (Suryani & Setyawati, 2020) Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.

Menurut berbagai pendapat tersebut, penulis menarik kesimpulan motivasi kerja adalah aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam membangkitkan semangat kerja yang berupa arahan dan dorongan agar mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, demi tercapainya organisasi yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

2.1.1.2. Jenis motivasi kerja

Ada pun berbagai macam jenis motivasi kerja dari pemaparan menurut Sedarayani dalam (Wijayanto et al., 2021) Sebagai berikut :

1. Pendorong utama

Pendorong ini ialah pendorong yang dinilai dengan uang

2. Semi pendorong utama

3. Pendorong nonmaterial

Pendorong nonmaterial merupakan jenis pendorong yang tidak dapat dilihat dalam bentuk uang melainkan pendorong berupa penetapan yang tepat, latihan sistematis, promosi, pekerjaan yang terjamin, keterlibatan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan, lingkungan kerja yang menyenangkan, keterbukaan informasi perusahaan, ketersediaan fasilitas, pengakuan terhadap pencapaian.

2.1.1.3. Indikator motivasi kerja

Menurut Hasibuan dalam (Garaika, 2019), motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, afiliasi, kemampuan, dan kekuatan. Selanjutnya,

faktor kebutuhan dijadikan indikator guna menentukan tingkatan motivasi kerja karyawan, antara lain:

1. Kebutuhan akan prestasi, berkeinginan guna mengalahkannya/mengatasi tantangan demi pertumbuhan dan kemajuan.
2. Kebutuhan berafiliasi, dorongan guna membangun hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yakni dorongan untuk kerja yang berkualitas, dan sebuah dorongan yang dapat mengendalikan kebutuhan akan kekuasaan, situasi.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan upaya manajemen untuk memotivasi pelaksanaan standar dan prosedur perusahaan, dalam hal ini sikap dan perilaku karyawan agar mau mengarah pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik, hal ini terkait dengan pelatihan untuk meningkatkan (Fahlefi & Triasningrum, 2018).

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, mentaati, menghargai suatu peraturan tertulis atau tidak ditulis oleh perusahaan, Jika melanggarnya akan dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut (Mukrodi, 2018).

Disiplin merupakan kesadaran diri mengenai apa yang harus dilaksanakan setiap individu, oleh karena itu semua karyawan harus sadar terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan perusahaan (Marsoit et al., 2017).

(Husain, 2018) menjelaskan disiplin kerja adalah sebuah bentuk perilaku karyawan yang bertujuan untuk membangun dan mengubah pengetahuan tentang perilaku dan sikap karyawan supaya dapat bekerja dengan itikad baik dengan pegawai lainya untuk meningkatkan kinerja.

Soegeng Pridjominto dalam (Arifai, 2018) menjelaskan Disiplin ialah kondisi yang yang terbentuk dari adanya serangkaian proses perilaku yang bermakna pada nilai ketertiban dan ketaatan. Hal ini sudah menjadi bagian kesatuan dari individu, sehingga perilaku dan sikap tidak memberatkan, tetapi dapat mempersulit individu untuk tidak berperilaku normal.

Singodimedjo dalam (Basuki & Sari, 2018) menjelaskan disiplin ialah keinginan seorang karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, karyawan yang disiplin mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan karyawan yang kurang disiplin dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti menarik kesimpulan disiplin kerja ialah sikap patuh yang didasari adanya nilai dan peraturan yang diberlakukan pada perusahaan, dan jika ada pelanggaran, maka akan dikenai sanksi

2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam (H. Pratiwi, 2017), disiplin kerja terbagi atas :

1. Disiplin Progresif

Ialah pengenaan sanksi yang berat kepada pihak yang melakukan pelanggaran secara berulang. Pemberian sanksi ini bertujuan untuk memberi kesempatan bagi karyawan guna melaksanakan tindakan perbaikan sebelum pengenaan sanksi yang lebih tegas dan keras ;

2. Disiplin Korektif

Ialah perbuatan yang dilakukan seseorang dalam mencegah adanya pelanggaran dan dipergunakan dalam menghindari adanya pelanggaran lanjutan dari seseorang ;

3. Disiplin Preventif merupakan upaya merangsang minat karyawan guna mematuhi peraturan kerja supaya pelanggaran bisa dihindari.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin dalam bekerja memiliki berbagai indikator yang terdiri atas ketepatan waktu, prosedur kerja, tanggung jawab, kepatuhan, dan sikap (Mentaruk et al., 2017)

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Burhannudin et al., 2019: 94), Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan terlibat langsung dalam berbagai kegiatan yang dapat membantu mereka mencapai tujuan dalam pekerjaan mereka. Sedangkan, menurut Indahingwati dan (Rahayu, 2019: 4), Lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja bagi para karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Nabawi, 2019) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan atau prosedur kerja baik secara individu maupun kelompok. Menurut Sedarmayati dalam (Rini et al., 2018: 82) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja ialah semua fasilitas dan material disekitarnya, karyawan, metode kerja, dan prosedur kerja individu atau tim.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai lingkungan kerja diatas, penulis menarik kesimpulan lingkungan kerja adalah keseluruhan aspek yang ada disekitaran karyawan secara langsung ditempat kerja yang bisa memengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang dimilikinya.

2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedamaryanti dalam (Nanulaita, 2018: 208) menjelaskan lingkungan kerja terbagi atas beberapa jenis antara lain :

1. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Merupakan suatu kondisi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja misalnya keterikatan antar pegawai atau keterikatan diantara karyawan dengan pimpinannya.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Meliputi keseluruhan kondisi fisik yang terdapat disekitaran area kerja yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Hidayati & Fadillah, 2017: 4), antara lain:

1. Ukuran dan cara peketakan

Indikator ini memiliki dampak secara langsung pada kinerja pegawai. Apabila ruangan kerja terlalu sempit, tentu bisa menyulitkan ruang gerak karyawan, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya seperti memperluas ruangan atau tempat kerja untuk mengoptimalkan kinerja kerja karyawan.

2. Kebisingan

Indikator kebisingan berkaitan dengan bunyi atau suara tinggi yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan yang mendengar. Apabila hal ini tidak diperhatikan dapat menyebabkan kesehatan telinga menjadi rusak dan dapat memicu kesalahpahaman pada saat berkomunikasi. Selain itu, diperlukan konsentrasi pada saat karyawan bekerja, sehingga apabila tingkat kebisingan dalam lingkungan kerja tinggi, dapat menyebabkan konsentrasi tersebut menjadi hilang.

3. Sirkulasi udara

Terkontaminasinya udara atau oksigen dengan bahan atau gas berbahaya dapat menurunkan kesehatan karyawan disekitar lingkungan kerja tersebut. Oksigen ialah suatu komponen penting yang dibutuhkan oleh tiap makhluk hidup dalam melaksanakan kehidupannya dalam proses metabolisme. Oleh sebab itu, jumlah oksigen yang cukup di sebuah ruangan bisa mengoptimalkan sirkulasi udara yang baik. Untuk menjaga sirkulasi udara yang baik, di sekitar ruangan sebaiknya diberi tanaman yang dapat menyejukkan lingkungan. Demikian dilingkungan pekerjaan, diperlukan upaya untuk menjaga sirkulasi udara yang baik untuk dapat menjaga maupun meningkatkan kinerja karyawan atau meminimalisir tingkat kelelahan karyawan.

4. Keamanan di tempat kerja

Salah satu indikator lingkungan kerja lainnya adalah keamanan. Keamanan dapat meningkatkan rasa nyaman dan percaya pada setiap karyawan terhadap

perusahaan pada saat bekerja. Perlindungan tempat kerja supaya tetap aman bisa dilaksanakan dengan mempekerjakan satpam.

5. Hubungan kerja antara staf dan pimpinan

Hubungan atau interaksi kerja antara staf dengan pimpinan dapat juga mempengaruhi lingkungan kerja. Hal ini berkaitan dengan mental seorang karyawan dan perlakuan antar karyawan atau dengan pimpinan. Sehingga, diperlukan untuk menjaga hubungan antara karyawan dengan pimpinan untuk mewujudkan tujuan.

6. Hubungan sesama teman kerja

Yaitu interaksi yang terbentuk diantara sesama karyawan, dimana tiap individu diharuskan menjaga hubungan baiknya diluar tempat kerjanya ataupun di lingkungan kerja. Interaksi hubungan yang baik antar karyawan dapat mempersingkat waktu penyelesaian pekerjaan, dengan demikian pekerjaan bisa dilaksanakan dengan efektif.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Arda 2017: 51-52), Kinerja merupakan suatu hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan pada satu periode tertentu dengan sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan dan disetujui semua pihak.

(Ambarita et al. 2019: 42) menjelaskan kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang karena melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya sesuai tanggung jawab yang dilimpahkan padanya. Karyawan

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mahadewi & Netra, 2020)

Selain itu, kinerja juga bisa didefinisikan sebagai hasil kerja yang bisa didapatkan sekelompok ataupun seorang individu pada sebuah instansi sesuai tanggung jawab dan kewenangannya dalam memenuhi tujuan organisasi secara legal serta tidak bertolak dari ketetapan hukum (Andry, 2019: 43).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian karyawan baik secara individu maupun kelompok dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan selama melaksanakan peranan dan tugasnya sesuai standar, prosedur serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2.1.4.2. Jenis Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja karyawan merupakan jenis pengevaluasian pada kinerja karyawan yang menduduki sebuah jabatan tertentu, dengan harapan hasil kerja dapat mencukupi tujuan perusahaan dan ekspektasi pihak manajemen yang sudah ditetapkan. Kinerja terbagi atas 3 jenis kriteria (Andry, 2019: 43), antara lain:

1. Kriteria berdasarkan perilaku. Kriteria ini berpusat pada metode atau cara dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Kriteria ini ialah suatu kriteria paling penting bagi karyawan yang membutuhkan keterikatan antar pribadi.
2. Kriteria berdasarkan sifat dalam memuaskan diri sendiri ataupun karakter karyawan. Penilaian pada kriteria ini terdiri atas : ketrampilan untuk memimpin anggotanya, kecakapan berkomunikasi, dan loyalitas. Kriteria ini

lebih memusatkan pada cara individu bukanlah apa yang sudah dicapai atau dihasilkan dari pekerjaannya.

3. Kriteria berdasarkan hasil Kriteria ini lebih berfokus pada produktivitas dan berdaya saing secara multinasional serta hasil yang telah dicapai bukan proses pencapaiannya.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

(Hidayati & Fadillah, 2017: 4-5) dalam penelitiannya, menjelaskan ukuran indikator kinerja terbagi atas 5 kategori, antara lain :

1. Kuantitas

Kuantitas dapat dinilai melalui total kegiatan yang diembankan bersama hasilnya dalam suatu pekerjaan.

2. Kualitas

Kualitas kinerja dapat diukur dengan tanggapan karyawan mengenai kualitas pekerjaan yang diperoleh dan detailnya pekerjaan dari keahlian dan kecakapan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Pada kategori indikator kinerja ini, dapat diukur berdasarkan aktivitas atau program yang diselesaikan dari awal hingga hasil pekerjaan tersebut selesai. Penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu sesuai yang sudah ditetapkan serta mempergunakan waktu dalam menjalankan aktifitas lainnya/

4. Kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai pada suatu organisasi bisa memengaruhi kinerja pegawainya.

5. Efektifitas

Pemanfaatan waktu maksimum dan sumber daya dalam organisasi untuk menurunkan kerugian dan memaksimalkan laba.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangatlah dibutuhkan dalam penyusunan dan perumusan penelitian ini. Penelitian terdahulu bisa memberi dukungan dan referensi guna melaksanakan penelitian ini (Sujarweni & Wiratna, 2020: 57). Berikut merupakan penelitian terdahulu yang digunakan penulis sebagai referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Fahlefi & Triasningrum, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Kabupaten Wonosobo	Analisis regresi linear berganda	Adanya pengaruh yang positif signifikan diantara Lingkungan Kerja, Disiplin bekerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Polres Wonosobo secara parsial maupun simultan

2.	(Siagian, 2018)	Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam Mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt cahaya pulau pura di kota BATAM	uji validitas, uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	(Dea et al., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga	analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	(Burhannudin et al., 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi	Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan,

		pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin		serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5.	(Yantika et al., 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso)	Teknik analisis regresi linier berganda	Adanya pengaruh positif signifikan diantara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif signifikan diantara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif signifikan diantara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara bersamaan
6.	(Darmadi, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan di Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berdampak positif signifikan secara

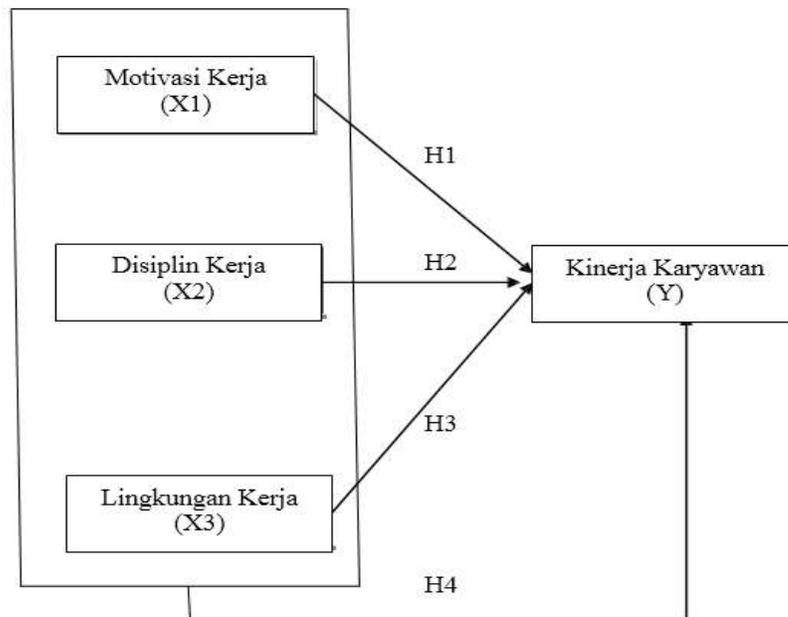
				simultan pada kinerja karyawan
7.	(Manurung, 2020)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hotel emerald garden medan	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan merupakan variabel dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil tes bersama disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(D. Pratiwi, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematang siantar	Analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji hipotesis	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.
9.	(Muslimat & Wahid, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia Kantor Cipondoh	Analisis Regresi Linier Jika variabel independen Sederhana Analisis Koefisien Korelasi Analisis Koefisien	Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan

			Determinasi Uji Hipotesis	
10.	(Suryani & Setyawati, 2020)	Pengaruh insentif pada kinerja karyawan di PT. Trimergah perkasa di Jakarta	Determinasi, Regreasi, korelasi, dan uji hipotesis	Motivasi berdampak positif signifikan pada kinerja Pegawai

Sumber: Penelitian 2021

2.3. Kerangka pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian 2021

2.4. Hipotesis

Hipotesa ialah asumsi yang berkaitan dengan masalah dalam studi yang berbentuk jawaban sementara dalam artian penafsiran terkait fenomena yang diteliti masih perlu diujikan kebenarannya (Nugrahaningsih & Julaela, 2017). Dari pemaparan tersebut, hipotesa yang dirumuskan yaitu (Wahyuni, 2020: 93) :

- H1:** Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.
- H2:** Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.
- H3:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.
- H4:** Diduga motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan PT. Wohlrab Indonesia.