

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan (Hasibuan & Bahri, 2018). Motivasi merupakan dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu dan energi untuk menyelesaikan kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi (Diana & Suhardi, 2019).

Motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang dapat membuat semangat untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala usaha untuk mencapai kepuasan (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Adha *et al.*, 2019). Kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang dapat memberikan energi, mendorong gairah saat melakukan kegiatan, dan menunjukkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan rasa puas atau mengurangi ketidakseimbangan disebut motivasi (Saleh & Utomo, 2018).

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi ialah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dan dari luar diri seseorang

untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut (Hulu *et al.*, 2021), yaitu:

1. Keamanan pekerjaan
2. Kondisi kerja
3. Gaji
4. Status
5. Hubungan antar rekan kerja
6. Prosedur perusahaan

#### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Ada beberapa indikator motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Ardiansyah *et al.*, 2021), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Tingkat yang sangat dasar seperti kebutuhan agar bisa hidup contohnya oksigen, perumahan, tidur, makan dan minum.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan tersebut merupakan perlindungan diri dari bahayanya kecelakaan saat bekerja dan jaminan di hari tua saat mereka tidak bekerja lagi.

### 3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan pertemanan, kerja sama dan komunikasi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam perusahaan akan berhubungan dengan unit kerja yang teratur, manajer yang ramah, makan bersama, jalan-jalan dan lainnya.

### 4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan rasa ingin dihargai dan dihormati atas kinerja baik seseorang dan kemampuan yang diakui.

### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk memperlihatkan keahlian, kemampuan dan bakat yang dimiliki individu tersebut. Individu yang diunggulkan oleh kebutuhan aktualisasi diri akan senang dengan tugas yang bisa menantang kehebatan dan kemampuannya.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Instrumen yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya supaya para karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya dan sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati seluruh aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disebut disiplin kerja (M. Siagian, 2018). Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Disiplin kerja ialah bagian yang penting pada pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu disiplin dibutuhkan pada suatu perusahaan supaya tidak

terjadi kelalaian atau penyimpangan dan akhirnya terjadi pemborosan pada saat melakukan tugas (Ferawati, 2017). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Arda, 2017). Disiplin merupakan latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib (Liyas & Primadi, 2017).

Berdasarkan pendapat seluruh ahli yang ada di atas, maka kersimpulannya ialah pengertian disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak dapat terjadi penyimpangan.

#### **2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Sugiharjo, 2018), yaitu:

1. Ketepatan waktu

Dimana dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan diuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Arda, 2017), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang ingin dikejar harus pasti dan dituntut secara tepat dan cukup menantang untuk kemampuan para karyawan.
2. Teladan pemimpin, pemimpin yang teladan dapat berpengaruh pada kedisiplinan kerja para karyawan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa, sangat berpengaruh pada kedisiplinan para karyawan seperti gaji atau bonus.
4. Keadilan, karena sifat orang yang selalu merasakan kalau dirinya sangat penting dan mau diperlakukan sama dengan orang lain.
5. Sanksi, adanya sanksi yang berat, maka karyawan akan takut untuk tidak menaati aturan-aturan dari perusahaan terutama tentang kedisiplinan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya (T. S. Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja pada perusahaan penting sekali untuk di perhatikan para atasan. Meskipun di perusahaan tersebut tidak melaksanakan proses kegiatan produksi, namun faktor ini pengaruhnya sangat besar dan penting sekali untuk diperhatikan (Nabawi, 2019). Menurut (Lestary & Harmon, 2018)

lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (Panjaitan, 2017).

Lingkungan kerja menyertakan seluruh aspek yang bereaksi dan bertindak dalam pikiran dan tubuh seseorang. Di bawah psikologi perusahaan, tubuh, pikiran dan lingkungan sosial di tempat pegawai bekerja dan pekerjaan tersebut harus dianalisis untuk daya guna yang lebih baik dalam peningkatan kinerja (Hanafi & Yohana, 2017).

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh.

#### **2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor lingkungan kerja yang bisa berpengaruh terhadap suatu keadaan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan kerja menurut (Lestary & Harmon, 2018), yaitu:

1. Hubungan kerja dengan sesama pekerja, adanya hubungan kerja antar pekerja yang satu dengan pekerja yang lain maka akan menumbuhkan semangat kerja bagi pekerja.

2. Kebersihan, jika lingkungan kerja bersih pasti akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan saat mereka bekerja. Kebersihan lingkungan bukan berarti hanya kebersihan pada ruangan kerja, melainkan juga kamar kecil yang bersih dan tidak bau.
3. Penerangan, bukan hanya penerangan listrik saja yang terbatas, melainkan juga penerangan dari sinar matahari. Pada saat melakukan pekerjaannya, karyawan memerlukan penerangan yang cukup jika pekerjaan yang mereka lakukan butuh ketelitian yang akurat.
4. Udara, Pertukaran udara yang baik dapat membuat fisik para karyawan tetap segar, karena perusahaan yang memiliki ventilasi yang cukup bisa membuat kesehatan seluruh karyawan akan terjamin. Lalu konstruksi gedung yang tinggi juga dapat memiliki pertukaran udara yang banyak daripada konstruksi gedung yang rendah.
5. Kebisingan, konsentrasi saat bekerja dapat terganggu jika ada kebisingan disekitar tempat kerja. Jika konsentrasi karyawan terganggu maka dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan pada saat bekerja

#### **2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Abner Naa, 2017), yaitu:

1. Suasana tempat bekerja, suasana disekitar tempat karyawan melaksanakan pekerjaan bisa mempengaruhi aktivitas pekerjaan tersebut. Suasana kerja tersebut terdiri dari kebersihan tempat kerja, ketenangan, pencahayaan,

fasilitas tempat kerja dan juga hubungan antara orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Hubungan antara rekan kerja, rekan kerja yang berhubungan atau berkomunikasi dengan baik dan tidak adanya saling mengganggu satu sama lain merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi para karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan.
3. Fasilitas kerja yang lengkap, maksudnya peralatan-peralatan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan sangat lengkap sehingga bisa mendukung kelancaran para karyawan untuk bekerja.
4. Pencahayaan, kurangnya pencahayaan yang ada di lingkungan kerja bisa menyebabkan buruknya efisiensi dan kualitas dalam bekerja.
5. Suhu udara, suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Kinerja ialah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal tersebut adalah hasil yang didapatkan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman dan kecakapan (Ode *et al.*, 2019).

Menurut (Putu & Jana, 2019) kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja adalah

proses dimana suatu perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar atau kriteria yang telah ditentukan (Muis *et al.*, 2018). kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya (Akbar, 2018).

#### **2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh beberapa jenis faktor menurut (Cahyani & Kamase, 2021), yaitu:

1. Atribut individu

Berbagai atribut yang ada pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya.

2. Kemampuan untuk bekerja

Agar mencapai hasil kerja yang baik dibutuhkan usaha dan semangat untuk bekerja keras karena semangat adalah suatu kekuatan pada individu yang bisa memacu usaha kerja dan bisa memberikan ketekunan,

3. Dukungan organisasi

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dibutuhkan adanya dukungan dan kesempatan dari perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan dari karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

### 2.1.4.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

(Ma'ruf & Chair, 2020) menyatakan ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan seberapa cepat seseorang bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

2. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Inisiatif

Karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya dan memiliki inisiatif.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan para pekerja untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah ditentukan agar hasil yang dicapai dapat maksimal.

## 2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilakukan berdasarkan patokan ataupun pertimbangan dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya tentang masalah yang diangkat akan diuraikan di bawah ini sebagai berikut:

1. (Ferawati, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada”. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. (Hasibuan & Bahri, 2018) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Polsek Medan Area”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. (Liyas & Primadi, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. (Arda, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. (Adha *et al.*, 2019) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada	Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Hasibuan & Bahri, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan

		Kinerja Personil Polri di Polsek Medan Area	motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	(Liyas & Primadi, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Prasetyo & Marlina, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Adha <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2021

## **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan memiliki motivasi terhadap apa yang dikerjakannya akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan perusahaan. Hasil penelitian (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

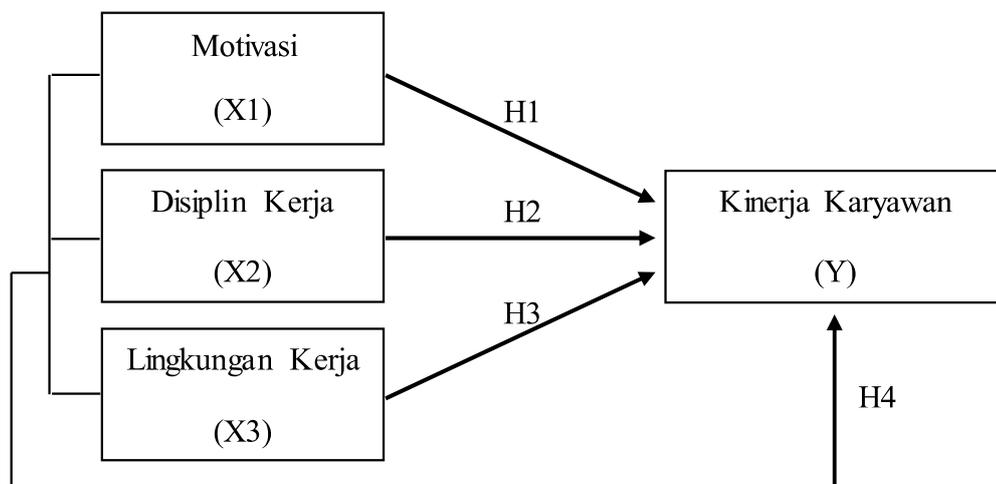
Disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak dapat terjadi penyimpangan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin maksimal kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian (Ferawati, 2017) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun di perusahaan tersebut tidak melaksanakan proses produksi, namun faktor ini sangat penting dan besar pengaruhnya. Hasil penelitian (Adha *et al.*, 2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan hubungan variabel independen yaitu: Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kerangka pemikiran dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

H<sub>4</sub>: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.