

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Disiplin Kerja**

###### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap keikhlasan yang diwujudkan dalam perilaku dan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, dan sikap individu atau asosiasi terhadap pedoman terstruktur dan tidak tertulis. Jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kualitas perusahaan akan meningkat. Setiap orang mengembangkan ini etos kerja dalam konteks kesadaran mereka sendiri. (Anggraini, 2022).

Pengertian disiplin kerja adalah disposisi yang dimiliki seorang bawahan yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan yang telah ditetapkan dengan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya menurut (Nurlela, 2021). Sebuah kesadaran yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab secara suka rela melakukan apa yang telah menjadi tanggungan kerja karyawan (Hasyim dkk., 2020).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

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

Dalam (Fenny K. Marpaung, dkk, 2019) hal yang mampu memengaruhi disiplin kerja ialah:

1. Besarnya gaji. Persyaratan disiplin dapat dipengaruhi oleh besaran gaji. Dengan asumsi karyawan yakin bahwa mereka berhak atas kompensasi yang sebanding dengan upaya yang telah mereka sumbangkan untuk organisasi, karyawan akan mematuhi pedoman yang berlaku.
2. Adanya keteladanan kepemimpinan. Mengingat bahwa semua karyawan dalam lingkungan perusahaan akan terus-menerus berfokus pada bagaimana pemimpin dapat memungkinkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat mengendalikan kata-kata, tindakan, dan mentalitasnya sendiri yang dapat merusak pedoman disiplin, model kepemimpinan sangat penting.
3. Pembantu dapat disediakan dengan pedoman khusus. Dengan asumsi tidak ada keputusan positif yang dapat berfungsi sebagai pembantu biasa, peningkatan disiplin tidak akan diterapkan di dalam perusahaan..
4. Keberanian dalam mengambil keputusan. Jika ada sesuatu yang memang ada kesalahan tidak dapat di tangani maka harus dapat mengambil keputusan yang bijak.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Apakah ada yang memperhatikan para pekerja? Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda satu sama lain.
7. Kembangkan kebiasaan yang memperkuat fondasi disiplin. Kebiasaan baik tersebut antara lain saling memperhatikan saat bertemu di tempat kerja, memberikan pujian pada waktu dan tempat yang tepat agar wakil juga senang, sering mengikutsertakan karyawan dalam rapat, terutama yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya, dan memberitahu mereka untuk lulus pada pekerjaan. spot ke rekan kerja dengan menjelaskan lokasi dan tujuan bisnis kepada bawahan.

#### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja juga terdapat hal yang menjadi indikator menurut (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yakni:

1. Kesadaran, keadaan seseorang secara aktif tidak dalam keadaan koma, dimana secara ikhlas karyawan.
2. Kesiediaan, sikap yang akan dia pertahankan dalam pekerjaan perusahaan, baik tertulis maupun tidak..
3. Peraturan, sebuah hukum tertulis yang menjadi ketetapan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya
4. Hukuman, sebagai pengingat dari permasalahan yang terjadi sehingga tidak diulangi karyawan.
5. Tata tertib, peraturan yang terlihat jelas dalam kode etik kerja karyawan yang menjadi dasar pelaksanaan.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah sebuah penciptaan perilaku yang mengandalkan dari segi semangat pekerja dengan tujuan membangun ketekunan pada para pekerja dengan sedemikian rupa agar terlaksananya tujuan perusahaan. Hal tersebut terjadi karena atasan memerintahkan tugasnya sehingga perlunya semangat dalam mengembangkan diri. Motivasi suatu energi yang terbentuk untuk menggerakkan aktivitas manusia. (Anggraini, 2022:2).

Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah keadaan psikologis seseorang yang berupa pikiran positif akan sebuah pekerjaan yang diberikan atasan sebagai realisasinya. Motivasi terbentuk dari kemampuan yang diberikan atasan dimana atasan hendaklah memberikan motivasi yang bermanfaat bagi karyawan sehingga menunjang pekerjaan karyawan tersebut. Dengan kata lain, motivasi adalah penggerak dari upaya kinerja karyawan (Atijah & Bahri, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan hasil dari para ahli diatas, motivasi ialah sesuatu energy yang diberikan sebagai stimulus kedalam diri seseorang untuk dapat lebih semangat dengan mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.1.2 Tujuan Motivasi**

Hal yang menjadi tujuan diberikannya motivasi tertuang pada (Ma'ruf & Chair, 2020:101) sebagai berikut :

1. Mendorong energi positif dan menyemangati kerja karyawan
2. Meningkatkan semangat juang dan kepuasan kerja
3. Melebihkan produktivas yang baik dan moral

4. Membuat karyawan menjadi loyal dan adanya kestabilan karyawan
5. Karyawan akan lebih disiplin dan memperbaiki tingkat absensi karyawan
6. Sumber daya manusia menjadi lebih efisien
7. Terjalannya hubungan yang baik dilingkungan kerja karyawan
8. Terciptanya kreativitas dan adanya partisipasi dari karyawan
9. Menjadikan kesejahteraan diantara karyawan yang terbentuk
10. Terciptanya tanggung jawab yang terjadi karena telah merasa dipercayai

#### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Menurut (Ardiansyah *et al.*, 2021:2455), indikator motivasi ialah:

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) adalah kebutuhan paling mendasar untuk kelangsungan hidup manusia, seperti tempat tinggal, makanan, air, dan udara. Sebelum beralih ke persyaratan yang lebih kompleks, manusia akan terlebih dahulu berusaha memuaskan keinginannya yang paling mendasar.
2. Kebutuhan terhadap keamanan (*security needs*) adalah Contoh persyaratan keamanan termasuk tuntutan akan keselamatan, stabilitas, jaminan sosial, tidak dalam bahaya, dan sebagainya. Pekerjaan jangka panjang, asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya termasuk di antara persyaratan ini.
3. Kebutuhan terhadap afiliasi (*affiliation needs*) termasuk kerinduan akan persahabatan, kasih sayang, dan keterlibatan, serta rasa kebersamaan, penerimaan individu, dan kerja sama. Kita dapat melihat keinginan untuk diterima oleh orang lain dalam tindakan dalam tuntutan ini.

4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteems needs*) adalah menuntut rasa hormat dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Perasaan dihakimi secara tidak adil oleh orang lain akan muncul jika keinginan ini tidak terpenuhi.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengenali potensi satu sama lain untuk pertumbuhan pribadi dengan meningkatkan keamanan mental dan pekerjaan melalui berbagai kegiatan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Farisi dkk, 2020) kinerja ialah penentuan seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam hal produksi ataupun pelayanan yang diberikan. Kualitas yang diberikan karyawan ini akan mempengaruhi jalannya perusahaan dalam berkembang karena kinerja yang optimal akan memberikan dampak positif terhadap keuntungan perusahaan. Kinerja sangat dikaitkan dengan halnya sumber daya manusia yang berkompeten. Kinerja akan berjalan jika sumber daya dapat lebih diperhatikan.

Menurut (Hasyim dkk., 2020) kinerja adalah hasil pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan akan dipantau dalam segi nilai dan upaya yang diberikan. Sebagai alat dalam pengukuran pencapaian kerja telah sejauh mana dapat dicapai oleh masing-masing karyawan dalam menggapai tujuan perusahaan. Kinerja akan menjadi standar pacuan karyawan dalam memberikan apresiasi ke perusahaan dari karyawan. Disimpulkan oleh peneliti kinerja ialah

pencapaian yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang merupakan hasil kewajiban karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Menurut (Winedar dkk, 2019) telah banyak yang menjadi faktor yang menjadi kemampuan kinerja karyawan. Berikut terdapat tiga faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan individual, merupakan kemampuan pribadi karyawan seperti, minat, kepribadian individu, dan komponen utama dalam individu.
2. Usaha yang diberikan, berupa upaya –upaya seperti motivasi, etos kerja dan cara karyawan dalam memberikan usaha bentuk pengabdian keperusahaan.
3. Dukungan organisasional, sebuah dukungan yang berasal dari perusahaan. Perusahaan memberikan pelatihan,, teknologi, peralatan dan manajemen pendukung.

### **2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut (Nurlela, 2021) adapun tujuan dari diadakannya penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa tingkat pencapaian yang telah berlangsung
2. Mempersiapkan sarana pembelajaran karyawan
3. Mengevaluasi periode kinerja berikut secara lebih pasti
4. Memberikan pertimbangan terhadap pemberian apresiasi berupa *reward*
5. Memotivasi karyawan dalam memberi inspirasi dan hasil kerja
6. Memberikan kesempatan dalam memberikan pendapat dan solusi atas berbagai permasalahan yang ada.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurmala, 2021) beberapa indikator kinerja yakni:

##### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja seorang pekerja diukur dengan seberapa baik dia menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Evaluasi pekerjaan yang akan mempengaruhi output karyawan dikenal sebagai kualitas. Seberapa besar kemungkinan pekerjaan berkualitas tinggi oleh karyawan juga akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

##### **2. Kuantitas kerja**

Jumlah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam sehari dikenal sebagai total hari kerja mereka. Kecepatan kerja setiap karyawan dapat menunjukkan seberapa banyak pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Hal ini berpengaruh pada hasil yang diperoleh karyawan yang menempatkan diri di perusahaan.

##### **3. Ketepatan Waktu**

Tanggung jawab pekerjaan adalah pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi. Karyawan dapat mengukur seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dengan melihat tingkat tanggung jawab mereka. Tanggung jawab ini memiliki dampak yang signifikan dalam melihat hasil kinerja.

##### **4. Efektivitas**

mencakup aspek penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian, serta penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan



kesuksesan. Sebagai standar yang memberikan manfaat kepada karyawan lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan berinisiatif. Agar kinerja lebih meluas dan terselesaikan, setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dalam penelitian maka penelitian terdahulu yakni :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurmala, 2021), berjudul “Pengaruh human relation dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Marga Kabupaten Aceh”. Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Sampel diberikan kepada pegawai Dinas Marga Kabupaten Aceh dengan hasil pengaruh yang signifikan dan positif. (Google Scholar)
2. Penelitian oleh (Barsah, 2019) dengan judulnya “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan kota tangerang”. Sampel yang digunakan adalah 108 orang dengan mengambil sampel jenuh. Hasil didapati hasil yang signifikan . (DOAJ)
3. Sebuah penelitian (Sudarso, 2020) berjudul “Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pamulang kota tangerang selatan”. Penelitian dengan kuantitatif deskriptif dengan sampel 84 responden. Didapati hasil yang positif , dimana uji F hitung > F tabel . (DOAJ)
4. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”. Terdapat variabel x yakni pengembangan karir dan disiplin. Pada variabel y yakni kinerja. Penelitian ini menggunakan 109 responden. Hasil pada penelitian berkesimpulan positif secara parsial dan simultan. (Google Scholar)

5. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic” yang dilakukan oleh (Dunggio & Basri, 2019). Penelitian ini menggunakan SEM-PLS. pada hasil kesimpulan didapati hasil yang signifikan dan positif. (Sinta 5)
6. Pada penelitian oleh (Ade Firmansyah, 2020) “Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Terdapat variabel bebas pada penelitian ialah pelatihan, kompensasi, dan motivasi. Sampel digunakan dengan rumus slovin dengan hasil 77 responden. Hasilnya berpengaruh positif dan signifikan diantara variabel bebas dan variabel terikatnya. (Sinta 5)
7. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam” dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera Dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, penelitian ini menganalisis 108 sampel. Temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta 4)
8. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Siagian, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam”. Sampel penelitian terdiri dari 166 pekerja PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Data dievaluasi menggunakan analisis jalur dan software statistik SPSS 21. Dengan koefisien 0,180, kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Motivasi karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja. (Dosen UPB)

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

#### **2.3.1 Hubungan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

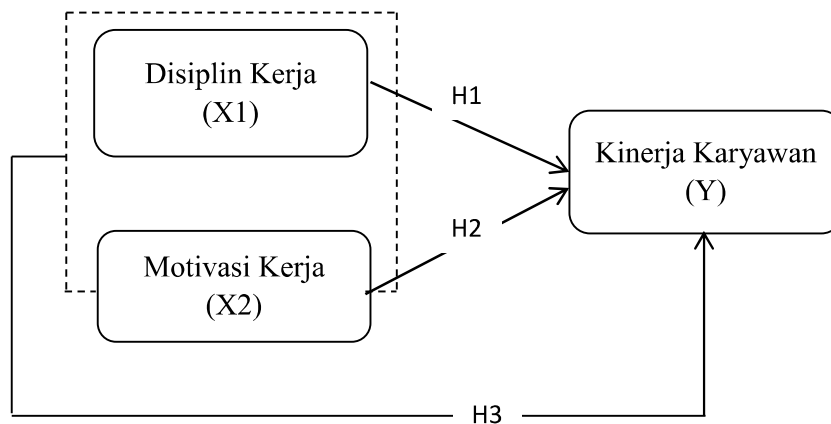
Adanya penegasan dari atasan yang memberlakukan pembatasan terhadap karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan diberikan tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan sesuai disiplin dalam bekerja, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) adanya pengatuh yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.2 Hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kinerja perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diterimanya, seperti memberikan perhatian khusus kepada karyawan. Setelah itu, hasil pencapaian dapat digunakan untuk menggambarkan tujuan yang dicapai. Karyawan akan loyal pada bisnis yang memberikan motivasi. dengan kebutuhan karyawan mereka, sehingga penghargaan atas layanan yang diberikan antara karyawan dan atasan akan mendorong pengembangan tujuan perusahaan yang jauh lebih besar. Hal ini seperti pada penelitian (Nurmala, 2021) adanya pengaruh yang signifikan pada *human realtion* dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan.

### 2.3.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai imbalan atas kinerja karyawan, bisnis perlu mendukung mereka. Tingkat kinerja karyawan sesuai dengan hasil yang diinginkan aktor. Secara umum, evaluasi kinerja mempertimbangkan baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kapasitas karyawan untuk berprestasi selama masa kerja mereka.. terlihat pada penelitian (Nurlela, 2021) bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perusahaan.



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

**Sumber :** Data Penelitian, 2022

### 2.4 Hipotesis

Adapun dugaan sementara dari penelitian ini yakni :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astar Testing & Inspection

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astar Testing & Inspection

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Astar Testing & Inspection