

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Wirawan, (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Bangun, (2012: 99) menyatakan suatu pekerjaan akan di capai seseorang bila hasil dari kinerjanya itu baik, persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasanya disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja menurut Mangkupraawira, (2011: 121). Seseorang yang bersedia atau kelompok dalam menjalankan kegiatan serta menyesuaikan tanggung jawabnya serta hasil sesuai apa yang diharapkan.

Kinerja yang kompereshif disini adalah berupa pengertian yang dapat memberikan yang terbaik. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Sinambela, (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefenisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya. Menurut Couilter dan Robbiins. dalam Suharrdi, (2015) hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi dalam mencapai targe, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Sinambela, 2011: 5).

Menurut Mangikunegara, n.d. dalam Suhardi, (2015) mengenai hasil yang diperoleh seseorang atas kerja kelompok secara berkualitas dan bermanfaat dan untuk melaksanakan tugasnya menurut aturan yang ada.

Menurut Rivai dalam M. Yussuf, (2014: 547) adalah tingkat keberhasilan seseorang d lihat dari tugas yang di jalankan seseorang dalam periode tertentu serta membandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang terlebih dahulu sudah di sepakati atau di tetapkan..

Dari pengertian diatas bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan untuk mencapainya seseorang perlu melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa defenisi kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diangkat menurut pandangan Setiawan, (2014: 147) adalah sebagai berikut:

1. Tepat dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu yang baik dan tidak buruk ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Kehadiran Karyawan di lihat dari tingkat atau jumlah pegawai dalam suatu periode.
4. Kerja sama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna serta hasil yang layak.

2.1.2 Disiplin Kerja

Dalam bahasa inggris disiplin artinya *discipline* atau “penganut”, “pengajaran”, atau “latihan” dan sebagainya. orang-orang yang tergabung dalam sebuah organisasi akan takut pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan disiplin disini dengan kata lain peraturan yang dibuat oleh seseorang untuk menaati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tak di harapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Menurut Simamora (2008: 234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau proses. Para manejer

disini mereka menggunakan disiplin kerja ini untuk berkomunikasi secara langsung dengan para bawahannya atau karyawannya sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan atau mengubah perilaku, untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Nawawi Hadad dalam Hartatik Indah Puji, (2014: 183) yang menyatakan disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang telah disetujui bersama agar kegiatannya atau pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin kerja menurut Sustrisno dalam Sinambela (2012) adalah sikap, tingkah laku organisasi yang tertulis dan tidak tertulis telah memenuhi aturan untuk memenuhi tingkat disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib ditaati sesuai dengan perilaku didalam suatu lingkungan kerja. Disiplin kerja ditujukan bagi karyawan dan menghendaki ditaatinya sebagian besar peraturan-peraturan oleh karyawan yang sasarannya bukan pada hukuman bersifat fisik tetapi pada perubahan tingkah laku.

Menurut Nitisetimo dalam Susanti, (2017: 426) kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan aturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. kedisiplinan merupakan bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Bentuk – Bentuk Disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan yang dilakukan pemimpinnya. Menurut Turyati, (2017: 15) Tipe pendisiplinan dibedakan menjadi:

1. Disiplin Preventif (*Preventif Discipline*)

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan bukan semata-mata harus dipaksa.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan. Sasaran pokok dari tindakan pendisiplinan ini adalah:

- a. Memperbaiki bentuk pelanggaran.

- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Menyebabkan Kedisiplinan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan Tujuan yang ingin dicapai harus dijelaskan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Kemampuan dan tujuan yang di bebaskan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan bersungguh-sungguh mengerjakannya. (Turyati, 2017: 97).

1. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pemimpin yang memberikan contoh teladan yang baik dan bersikap jujur sesuai kata perbuatan

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

3. Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan semakin takut

untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap perilaku yang ada di perusahaan.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Karyawan juga diperlukan untuk meminimalkan pelanggaran disiplin kerja tersebut. Jadi, terdapat keterkaitan yang erat antara pengawasan terhadap disiplin kerja dan memiliki pengaruh yang sama terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diangkat menurut pandangan Fathoni, n.d. dalam Hartatik Indah Puji, (2014: 200) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Kemampuan dan Tujuan para bawahan dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Pimpinan juga dapat memberikan contoh pada bawahannya agar menjadi seorang model role.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Melanggar peraturan yang dibuat sebuah perusahaan akan mendapatkan sanksi.

4. Pengawasan Melekat

Bentuk tindakan nyata yang paling efisien dalam menjalankan tugasnya. Hal yang paling nyata dilakukan dalam mewujudkan perilaku yang moral dan bergairah.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada karyawan yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan kelompok yang disebabkan seseorang atau individu (Widiananta, 2016: 22). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya

untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi disini merupakan orang yang dalam hal lain bisa dikatakan karyawannya yang merelakan waktu kosongnya demi menuaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara dalam Suhardi, (2017) motivasi adalah kinerja pemasaran yang dihasilkan dari interaksi intelektual jajaran sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan standarisasi diisyaratkan. Motivasi dapat diartikan atau didefenisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu pengguna istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan meberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi karyawan di anjurkan untuk memenuhi setiap kebutuhan yang telah ditentukan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja.

Rivai, (2009: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kekuatan yang diberikan dan sikap kita untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai kekuatan), dan tujuan perihal (seberapa sanggup usaha yang kita buat). Motivasi meliputi perasaan

unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan eksternal dan internal perusahaan.

Teori kebutuhan Robbins, (2011: 232) dikatakan bahwa prestasi (*achievement*), dan kekuasaan (*power*),. Robbins mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan itu dipelajari maka perilaku yang diberikan *reward* cenderung lebih sering muncul.

Kaswan, (2011: 83) mengatakan bahwa motivasi memiliki sejumlah tujuan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan moral karyawan sangat meningkat.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Perusahaan mempertahankan kestabilan karyawannya.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan.
5. Karyawan dapat mengefektifkan pangadaannya.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Sikula. dalam Susanti Ike, (2017: 428) meseluruhan pemberian mengatakan bahwa keseluruhan proses para bawahannya dan karyawan dituntut dan mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu

yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Teori Motivasi

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan. Karyawan harus memahami teori motivasinya agar mampu mengendalikan karyawan yang lain dan mampu bekerja sama dengan karyawan berprestasi tinggi. Sebelum menjelaskan beberapa teori motivasi, yang dapat anda ketahui bahwa teori motivasi dapat dikategorikan dalam 3 kelompok yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2011:3) kelompok tersebut adalah:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan atau kegiatan.

2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori ini menekankan pada faktor yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana karyawan termotivasi.

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi:

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow Dalam Suwanto (2011), berpendapat bahwa manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang bernilai baik dan memiliki potensi. Hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat lima indikator , yaitu:

a. Fisiologis (*Physiological*)

Kebutuhan dasar berupa kebutuhan fisiologis seperti: makan, minum, dan kebutuhan fisik lainnya.

b. Rasa aman (*Safety and security*)

Kebutuhan rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.

c. Rasa memiliki atau sosial (*Belongingness and love*)

Kebutuhan rasa kasi sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.

d. Peghargaan (*Esteem*)

Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan di hargai orang lain.

e. Aktualisasi diri (*Self actualization*)

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan *skill*, pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan kemenuhan diri sendiri.

1. Teori Kebutuhan Berprestasi

Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja, apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja meningkat begitu pula sebaliknya. David Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2011) mendeskripsi tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi tentang motivasi. Orang dengan motif

berprestasi yang tinggi akan lebih banyak berfikir tentang carakaryawannya melakukan kegiatan atau pekerjaannya yang sangat baik serta muncul kendala yang mungkin dihadapi. Untuk itu ia akan membuat rencana dengan perhitungan yang matang. Ciri dari motif ini adalah:

- a. Memiliki hasrat untuk memikul tanggung jawab pribadi dalam menentukan solusi atas masalah atau menjalankan tugas-tugas.
 - b. Cenderung menempatkan tujuan yang mempunyai resiko moderat dan dapat diperhitungkan cukup menantang namun pasti dapat dicapai.
 - c. Membutuhkan umpan balik yang konkrit terhadap pekerjaannya.
 - d. Sesutu yang berusaha melakukan dengan cara apapun.
2. Teori Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam kata lain tanpa paksaan atau dipaksa untuk berperilaku sedemikian rupa atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kekuasaan yang dimiliki orang memiliki motif yang tinggi untuk berfikir tentang cara mempengaruhi orang lain dan sangat memperhatikan kedudukan atau statusnya. Ciri dan motif ini adalah:

- a. Memilki hasrat untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain.
- b. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi.
- c. Sangat peduli menjaga hubungan pemimpin pengikut.
- d. Senang mengumpulkan barang atau benda menjadi anggota perkumpulan yang mencerminkan prestise dan seringkali berusaha menolong orang lain tanpa diminta.

2.1.4 Penelitian terdahulu

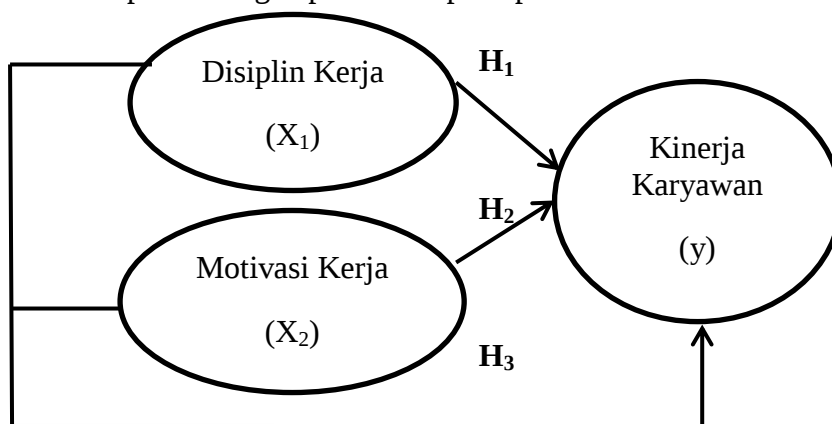
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ike Susanti (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini digunakan metode survey yaitu, survey yang menghubungkan variabel dan menguji variabel itu.	Disiplin Kerja Motivasi Kinerja Karyawan	Disiplin kerja pengawasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
2.	Valensia Angelina (2015) <i>The Influence Of Work Disipline, Leaderrship, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i>	<i>The researcher tries to explore this study using the associative methodology. Using qquantitative methodologikcal.</i>	<i>Work Discipline, Leadership, and Motivation, Employee Pervormance</i>	<i>Discipline, leadership,and motivation influence performanceof employee simultaneously</i>
3.	Mahmad Soleman (2017) The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of the national resilience institute of the republic of Indonesia	<i>They type of research is descriptive to explain the influence beetwen models. Based on instrument test used validity and reliability test, it can concluded that all item questation are valid and reliable</i>	<i>Work discipline, achievement motivation, career path, employee performance</i>	<i>There is significance influence of work discipline, achievement motivation, career path simultaneously towards the employee performance of the national resilience institution of the Indonesian Republic</i>

4.	Suhardi (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Ttravel di Kota B atam)	Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu vVariabel terikat dan variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Pelatihan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	S.C.Y. Assagaf, L.H.O Dutulog (2015) Pengaruh Disiplin,, Motivasi Dan Semangat Kerrja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif. Pene1litian kuanttitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbenntuk angka	Disiplin, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerrja	Disiplin, mottivasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?

H₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store