

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Siagian dalam (Fitriana & Mauli Siagian, 2020) papelatihan bagi sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya masing-masing merupakan faktor terpenting dalam pengembangan perusahaan, dengan tujuan untuk membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hidayat dalam (Mahestri et al., 2022) motivasi adalah perasaan yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan atau keinginan. Karyawan yang termotivasi akan menggunakan keterampilan mereka secara optimal untuk menyelesaikan tugas mereka, sedangkan karyawan yang tidak termotivasi cenderung tidak serius dalam bekerja dan dapat menjadi masalah bagi perusahaan.

Menurut Hadiyanto & Silvianit dalam (Saiful & Saputra, 2022) motivasi merupakan energi yang datang dari dalam atau luar individu yang dapat meningkatkan semangat dan kegigihan dalam mencapai tujuan.

Menurut Sugiono dalam (Josiah, 2021) menyatakan bahwa karyawan perlu dimotivasi agar lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi dorongan mereka untuk bertindak. Menurut Daulay, dkk., dalam (Hidayat et al., 2020) motivasi merupakan keadaan dalam diri individu yang memacu mereka untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kurangnya motivasi dapat menyebabkan seseorang tidak bergerak dan tidak melakukan tindakan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal adalah keinginan individu untuk bertahan hidup, memiliki kekuasaan, dan mendapat pengakuan dari orang lain. Faktor ini bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti nilai-nilai, tujuan hidup, dan pengalaman masa lalu.
2. faktor eksternal mencakup kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang baik, jaminan dalam bekerja, serta peraturan yang jelas dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Faktor eksternal ini dapat mempengaruhi motivasi karyawan secara langsung dan dapat dikelola oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan kedua faktor ini, perusahaan dapat menciptakan area kerja yang positif dan memberikan motivasi yang tepat untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Menurut Latief dalam (Kamal, 2021) beberapa indikator motivasi kerja adalah:

1. **Keperluan Fisiologi (*physiological needs*)**
Kebutuhan pokok manusia meliputi hal-hal seperti oksigen, makanan, tempat tinggal, tidur, air, dan berbagai kebutuhan dasar lainnya.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)**
Mengenai aspek keselamatan dan perlindungan dari potensi bahaya, termasuk di dalamnya kecelakaan kerja, keselamatan dalam usia lanjut, dan keamanan di lingkungan kerja.
3. **Kepentingan Sosial (*social needs*)**
Mencakup kebutuhan akan kepemilikan, hubungan keluarga dan persahabatan, serta dalam konteks pekerjaan, hal ini terkait dengan lingkungan kerja yang solid, kesempatan bepergian, dan fasilitas perawatan yang baik.
4. **Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*)** Terkait dengan keinginan untuk pengakuan, penghargaan, dan pengakuan keterampilan dan prestasi kerja.
5. **Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)**
Berkaitan dengan pengembangan potensi pribadi, aktualisasi diri merupakan tahap tertinggi dalam hierarki Maslow. Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut Rofi dalam (Jufrizen & Sitorus, 2021) disiplin adalah bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah organisasi, dan tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran aturan kerja atau harapan.

Setiyawan & Waridin dalam (Farouq et al., 2022) Disiplin dapat diartikan sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik yang secara formal tertulis maupun yang bersifat tidak tertulis. Dalam konteks kerja, kedisiplinan diinginkan sebagai karakteristik setiap anggota sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, karena disiplin dalam organisasi dapat memastikan kelancaran dan pencapaian tujuan dengan efektif.

Menurut Edi dalam (Hustia, 2020) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku. Hasibuan dalam. (Jufrizen & Sitorus, 2021) Mengemukakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sejauh mana kesadaran atau kemauan seseorang untuk tunduk pada semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam (Cahya et al., 2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, Studi ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah faktor paling krusial dalam mengembangkan potensi pribadi karyawan, dan keberadaannya diperlukan di dalam perusahaan guna mencegah terjadinya kesalahan, pelanggaran, atau kelalaian yang dapat menyebabkan kerugian dalam pelaksanaan pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, antara lain:

1. Pemberian penghargaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang telah dilakukan.
2. Keteladanan dari pimpinan yang menjadi contoh baik bagi karyawan.
3. Kepastian aturan perusahaan yang jelas dan dapat dijadikan pegangan dalam menjalankan aturan.
4. Pimpinan yang berani mengambil tindakan untuk kepentingan perusahaan.
5. Pengawasan dari pimpinan terhadap sikap dan tindakan karyawan.
6. Kepedulian atasan terhadap bawahannya dalam segala bidang untuk kepentingan perusahaan.
7. Kebiasaan yang mendukung kedisiplinan, seperti saling memberi hormat dan pujian, dikembangkan.

2.1.2.2 Indikator Disiplin kerja

Indikator-indikator disiplin kerja dalam penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kehadiran tepat waktu: Karyawan yang hadir dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Pengelolaan waktu yang efektif: Karyawan yang mengelola waktu dengan baik dan efisien dalam menjalankan tugas-tugasnya.
3. Tidak absen atau bolos: Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab dan selalu hadir atau tidak pernah absen dari pekerjaannya.

4. Patuh terhadap aturan perusahaan: Karyawan yang mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
5. Tingkat Kompensasi : Jika perusahaan bersedia menyediakan imbalan atau kompensasi terhadap upaya dalam mentaati aturan yang berlaku maka karyawan akan mengikuti segala aturan tersebut.

2.1.2 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Wandi seperti yang dijelaskan dalam (Mahestri et al., 2022) komunikasi merujuk pada kegiatan saling mengirim dan menerima data. Untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat menghambat aktivitas dan berdampak buruk pada perusahaan, komunikasi harus dilakukan secara efektif. Sementara menurut widani dalam (Roziki et al., 2022) komunikasi diartikan sebagai proses pengiriman dan penerimaan informasi yang kompleks.

Hartati dalam (Mahestri et al., 2022) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dapat meminimalkan hilangnya informasi penting, yang dapat membantu meningkatkan kinerja. Menurut Anjaswarni dalam (Sukmawati et al., 2020) komunikasi adalah suatu proses pertukaran, penyampaian, dan penerimaan berita, ide, atau informasi dari satu orang ke orang lain.

Hardjana dalam (Sukmawati et al., 2020) menjelaskan bahwa pada tingkat manajemen organisasi, komunikasi adalah syarat yang harus dipenuhi agar organisasi dapat menjalankan empat fungsi dasarnya, yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Tanpa komunikasi yang baik,

fungsi-fungsi dasar manajemen tersebut tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi.

Fahmi dalam (Hartati et al., 2020) Komunikasi diartikan sebagai proses pengiriman pesan atau maksud dari satu pihak atau individu ke pihak atau individu lainnya, baik secara langsung maupun melalui media.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam (Zendrato & Gurusinga, 2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor dari pihak pengirim atau yang disebut juga komunikator, terdiri dari:
 - a. keterampilan pengirim
 - b. sikap pengirim
 - c. pengetahuan pengirim
 - d. media saluran yang digunakan oleh pengirim
2. Faktor dari pihak penerima atau receiver, yaitu:
 - a. keterampilan receiver
 - b. sikap receiver
 - c. pengetahuan receiver
 - d. media saluran komunikasi yang digunakan oleh penerima.

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Indikator-indikator komunikasi Menurut Muhammad dalam (Zendrato & Gurusinga, 2022) antara lain:

1. Keterbukaan (*openness*)
2. Empati (*empathy*)

3. Dukungan (*support*)
4. Rasa positif (*positiveness*)
5. Pengetahuan (*knowledge*)
6. Keterampilan (*skills*)
7. Sikap (*attitude*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rismawati dan Mattalata dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020) kinerja adalah hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Moeheriono dalam (Yusnandar et al., 2020) kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Peningkatan kinerja diharapkan oleh pihak pemberi kerja dan para karyawan karena berdampak pada peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Prabowo, 2020) kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat mempengaruhi kemajuan organisasi.

Menurut Purwadi dalam (Rivaldo & Ratnasari, 2020) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria target. Sementara itu, Lubis

mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan, standar, atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Lubis dalam (Sukmawati et al., 2020) kinerja merujuk pada hasil dari suatu proses yang diukur dan dievaluasi selama periode tertentu berdasarkan kriteria atau standar yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Noratta & Prabowo dalam (Erwin, 2020) Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya:

1. Motivasi, yaitu dorongan kuat dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dan mencapai hasil yang diinginkan, termasuk juga untuk mencapai penghargaan dan imbalan yang diberikan.
2. Pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang lebih baik.
3. Kepribadian, yaitu sikap dan karakteristik individu yang mempengaruhi cara kerja dan interaksi di lingkungan kerja.
4. Kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk mengatasi masalah di lingkungan kerja dan memotivasi karyawan.
5. Lingkungan kerja yang nyaman dan struktur kerja yang jelas dapat membantu karyawan mencapai tujuan perusahaan.
6. Lingkungan kerja yang bersih, tenang, dan terjamin dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dalam (Arif & Indrawijaya, 2022) Menyatakan bahwa indikator kinerja atau prestasi karyawan meliputi:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam waktu tertentu.
2. Kualitas kerja, yang mencakup aspek seperti keluaran yang terstruktur, ketelitian, dan keterkaitan, tanpa mengurangi jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Pemanfaatan waktu, yaitu penggunaan jam kerja yang sesuai dengan aturan instansi atau organisasi pemerintah.
4. Kerjasama, yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja.
5. Kehadiran, yaitu kedisiplinan karyawan dalam mematuhi kebijakan kehadiran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2 Peneliti Terdahulu

Mencari penelitian sebelumnya yang relevan sangat penting untuk mempermudah penelitian dan menemukan penelitian terdahulu yang mendukung kebenaran temuan dalam penelitian ini juga menjadi bukti keakuratannya.

\

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	(Fitriana & Mauli Siagian, 2020) Google scholar	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. mitra hosindo sejahtera	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pertunjukan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Saiful & Saputra, 2022) Google scholar	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai badan pengawas obat dan makanan di batam	Analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi	Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 22% dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan skor 43,6%.
3	(Hirarto & Sartika, 2021) SINTA 4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang	Analisis purposive sampling	terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
4	(Prasetyo et al., 2021) Google scholar	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V

No	Peneliti	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
				(Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
5	(Yusnandar et al., 2020) SINTA 4	Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada rumah sakit milik pemerintah di kota medan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit milik pemerintah di Kota Medan.
6	(Dewi, 2021) DOAJ	pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada pt. indosurya kencana di bekasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini variabel komunikasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,717 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,842 dengan kriteria baik.
7	(Sembiring et al., 2021) Google scholar	Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai	Analisis data menggunakan PLS-SEM	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara langsung, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
8	(Cahya et al., 2021) Sinta 5	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT (SBS).

Sumber: Peneliti Terdahulu

2.3 Pengaruh antar variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi berperan penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya motivasi, karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai dan semangat untuk bekerja keras guna mencapai produktivitas yang efektif. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan serta menghasilkan profit yang menguntungkan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Kamal, 2021) juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Silalahi & Bangun, 2020) menyatakan bahwa disiplin adalah faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh proporsional terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hafid dalam (Silalahi & Bangun, 2020) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan lebih cepat dan efektif.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan

Komunikasi memainkan peran dan fungsi penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Melalui komunikasi, tercipta hubungan baik antara atasan

dan karyawan serta antara rekan kerja yang memungkinkan pertukaran informasi tentang pekerjaan dan pemahaman yang sama. Dalam hubungan kerja yang harmonis ini, perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh (Dewi, 2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Komunikasi terhadap kinerja

karyawan

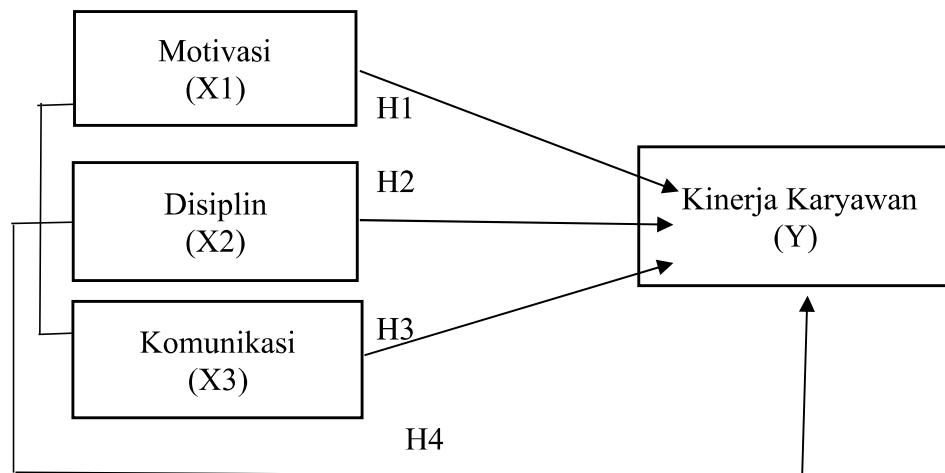
Motivasi, disiplin, dan komunikasi merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, sementara disiplin dan komunikasi yang efektif dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Nursiah, 2019), yang menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka pemikiran

Kerangka berpikir adalah elemen kunci dalam penelitian yang mempertimbangkan kesamaan pandangan atau perspektif dalam kaitannya dengan bagaimana teori menghubungkan faktor-faktor penting yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam kerangka berpikir ini, terdapat tiga variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin, dan komunikasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka pemikiran yang dibuat oleh peneliti:

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Dalam konseptualisasi masalah studi, kalimat pernyataan sementara atau hipotesis disajikan. Hipotesis ini hanya didasarkan pada asumsi dan belum didukung oleh fakta dari pengumpulan data atau survei. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat diformulasikan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. H1: Diduga motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Synergy Oil Nusantara
2. H2: Diduga disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara
3. H3: Diduga komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara

4. H4: Diduga Motivasi, Disiplin, dan Komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT. Synergy Oil Nusantara.