

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

Meningkatnya persaingan industri di era modern, dalam perkembangan bisnis perlu memiliki kompetensi yang bermanfaat untuk mencapai kinerja perusahaan secara optimal dengan memaksimalkan kuantitas output secara efisien. Sumber daya manusia memainkan peran kunci penting dalam mempertahankan daya saing perusahaannya, karena kinerja sangat dipengaruhi oleh disiplin, *turnover intention* dan motivasi kerja. Berdasarkan dari peranan krusial yang dibahas diatas dapat menggunakan teori kebutuhan Maslow. Menurut Maslow, karyawan akan memiliki serangkaian bentuk kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap, mulai dari kebutuhan pertama dikenal kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan puncak dikenal kebutuhan aktualisasi diri. Apabila perusahaan berhasil memenuhi kebutuhan dasar, seperti rasa aman dan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal. Hasil motivasi dapat terlihat pada peningkatan disiplin kerja setiap karyawan, dari disiplin kerja bisa menunjukkan komitmen yang besar untuk ikut patuh pada peraturan dan memenuhi tanggung jawab mereka. Sebaliknya, jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, akan muncul niat karyawan untuk melakukan *turnover intention* yaitu niat karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain untuk dianggap mampu dalam memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, adanya motivasi kepada para karyawan melalui pemenuhan kebutuhan dasar dan memberikan penghargaan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja para karyawan dan tidak lupa juga bisa mempertahankan para karyawan tetap terjaga dalam daya saing perusahaan (Robbins & Judge, 2024, p. 238).

## **2.1.1 Disiplin Kerja**

### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Mamonto et al., 2023) kata disiplin berawal dari bahasa latin “discere” memiliki arti “belajar.” Seiring perkembangan waktu berjalan, kata “discere” berkembang menjadi “disciplina,” kata ini merujuk pada pengajaran atau pelatihan. Dalam bahasa inggris, istilah “discipline” mengarah pada taat dan patuh pada aspek yang memiliki hubungan dengan tata tertib. Sementara itu, dalam bahasa Indonesia kata “disiplin” sering memiliki arti pada istilah tata tertib atau ketertiban. Dengan kata lain, kata disiplin ini bisa berasal dari aspek kepribadian sebagai salah satu upaya pengembangan karakter seorang individu untuk dapat mematuhi aturan yang sudah ditetapkan (Zia’ul Huda et al., 2023).

Menurut (Uswatun Chassanah, 2022), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu alat yang akan menjadi bantuan satuan ukuran yang memberikan fungsi pada suatu kegunaan atas taat pada ukuran yang dipakai kepada pekerja yang berada pada perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bentuk fondasi suatu kinerja yang berada dalam diri masing-masing individu atas pekerjaan yang dilakukan dengan giat dan mengikuti pada proses prosedur yang secara berkelanjutan akan sesuai pada berlakunya suatu bentuk aturan ditetapkan pada perusahaan tersendiri (Ratnasih & Ratnagung, 2023).

Disiplin kerja merupakan pertumbuhan intensitas menjadi suatu dorongan timbulnya suatu keputusan, secara ikhlas dengan berusaha menyesuaikan nilai yang membuat suatu aturan dalam suatu pekerjaan sendiri dan memperhatikan seorang akan sikap pada sifat perilakunya (Juwita et al., 2023).

Berdasarkan dari beberapa penjelesan diatas dapat diuraikan dan mendapatkan kesimpulan mengenai disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sumber daya manusia yang berasal dari fungsi dengan memiliki kepentingan dalam meningkatkan kualitas kinerja

kedisiplinan yang dijalankannya. Seorang karyawan yang melaksanakan kegiatan operasional secara disiplin bisa dikatakan tingkat prestasi yang ingin dicapai akan semakin mudah dengan hasil yang diraih. Sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak disiplin dalam melakukan kegiatan operasional pasti untuk mencapai suatu prestasi kerja akan sangat sulit. Akhirnya tidak dapat tercapai tujuan perusahaan yang ingin mendapatkan hasil yang setinggi-tingginya.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa yang bisa jadi acuan pada peningkatan pengaruh disiplin kerja yang dapat dijelaskan pada beberapa faktor (Diana & Rahmat, 2022), sebagai berikut:

#### **1. Frekuensi Kehadiran**

Disiplin kerja yang baik berasal dari frekuensi kehadiran yang tepat waktu. Pentingnya memahami frekuensi kehadiran dapat menunjukkan sejauh mana seseorang akan mengerti pentingnya waktu dan tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Kehadiran yang konsisten menjadi pendukung utama dalam memperlihatkan komitmen seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Tingkat kehadiran yang semakin buruk tanpa alasan jelas bisa memperburuk dan mengganggu kelancaran pekerjaan dan menurunkan hasil kinerja suatu perusahaan.

#### **2. Tingkat Kewaspadaan**

Pencapaian kinerja bisa dilihat dari tingkat kewaspadaan yang menjadi dasar seseorang untuk lebih fokus pada saat bekerja. Karyawan yang memiliki waspada yang tinggi bisa menunjukkan hasil disiplin kerja secara lebih baik, karena menjaga konsentrasi dan mengurangi gangguan yang mempengaruhi hasil kinerja. Disiplin dari adanya kewaspadaan mencerminkan suatu dedikasi untuk mendapatkan hasil kerja dengan lebih optimal.

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja merupakan faktor penting kemampuan mempengaruhi disiplin kerja. Standar kerja baik menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan. Karyawan yang disiplin akan mencapai hasil kerja sesuai standar kualitas dan kuantitas, sehingga hasil kerja dapat lebih optimal. Kurangnya kedisiplinan bisa menunjukkan ketidaktaatan pada standar kerja dan dapat memberikan dampak pada kualitas pekerjaan.

### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Peraturan kerja dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Karyawan akan disiplin dalam mematuhi peraturan kerja untuk mematuhi kode etik suatu perusahaan agar terlihat seperti lebih profesional dalam melakukan pekerjaan. Ketidaktaatan pada peraturan kerja dalam menunjukkan kurangnya rasa hormat kepada tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

### 5. Etika Kerja

Etika kerja yang baik menunjukkan seseorang lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan dilakukan dengan tanggung jawab. Etika kerja baik yang dimiliki karyawan memahami integritas dengan mencerminkan seseorang untuk tidak hanya mencapai target kinerja, tetapi juga mencerminkan kejujuran dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki etika akan sering menunjukkan disiplin yang kurang dan mengabaikan suatu tugas.

#### **2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Terdapat beberapa bentuk-bentuk disiplin kerja dalam (Dwiyanti & Hidayati, 2023), sebagai berikut:

##### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan metode pendekatan yang proaktif dalam perusahaan untuk tujuan memastikan keseluruhan karyawan mengikuti peraturan dan memahami aturan yang berlaku dan sudah ditetapkan perusahaan (Nanda et al., 2024).

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan perusahaan untuk melakukan penanganan pelanggaran aturan yang telah terjadi dari karyawan agar dapat mematuhi kembali peraturan kerja yang sudah ada atau berlaku sesuai dengan pedoman yang sudah dibuat (Nanda et al., 2024).

### 2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja dalam (Rahayu & Dahlia, 2023), sebagai berikut:

#### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan ukuran seberapa sering seorang individu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

#### 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Ketaatan terhadap peraturan kerja merupakan kemampuan karyawan dalam mengikuti keseluruhan aturan dan kebijakan perusahaan. Tujuannya berperan penting menjaga suatu ketertiban, keamanan, dan efisiensi di lingkungan kerja, serta mencegah terjadinya konflik dan bisa menyebabkan kerugian perusahaan pada karyawan itu sendiri.

#### 3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja merujuk pada karyawan patuh dan taat pada prosedur atau pedoman yang telah dibuat maupun ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

#### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi mengacu pada karyawan untuk selalu fokus, hati-hati, waspada, dan teliti dalam menjalankan tugasnya, salah satunya ketika bekerja pada lingkungan yang mempunyai risiko yang tinggi dalam melakukan tugas dan memerlukan konsentrasi yang tinggi.

#### 5. Bekerja etis

Bekerja etis berarti akan menjalankan tugas dan menjunjung tinggi suatu prinsip moral dan integritas, salah satunya termasuk tanggung jawab, keadilan, dan yang paling penting yaitu kejujuran dalam berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, dan pelanggan.

### **2.1.2 *Turnover Intention***

#### **2.1.2.1 Pengertian *Turnover Intention***

Keinginan atau rencana yang dilakukan secara sengaja oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja merupakan *turnover intention*. Dalam *Cambridge Dictionary* kata “intention” berarti ada sesuatu yang direncanakan dan diharapkan untuk dilaksanakan, hal ini mencerminkan dari niat seseorang untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dan akhirnya niat keluar dari perusahaan. Pentingnya manajemen perusahaan mengetahui pemahaman tentang *turnover intention* untuk mengurangi faktor penyebab tingginya potensi tingkat pergantian karyawan. Setelah mengetahui faktor penyebab niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, manajemen perusahaan perlu mengambil langkah yang strategis untuk meningkatkan retensi karyawan dan menjaga

stabilitas pekerja serta menjaga talenta yang berharga agar tetap berada dalam perusahaan (Robin et al., 2024, p. 15).

*Turnover intention* merupakan sesuatu yang terjadi di perusahaan dalam berbagai bentuk, seperti pengunduran diri sendiri secara relawan, adanya perpindahan unit kerja keluar dari perusahaan, dan pemberhentian oleh perusahaan. Keseluruhan bentuk ini memberikan perubahan pada komposisi tenaga kerja sehingga secara langsung berpengaruh kepada keberlangsungan operasional perusahaan (Arif & Sarwoto, 2023).

Seorang karyawan cenderung mulai mencari peluang kerja yang baru dari perusahaan lain, hal ini berkaitan dengan perubahan pada perilaku pekerja. Indikasi niat ini berasal dari penurunan produktivitas, seperti muncul rasa malas dalam menjalankan pekerjaannya, meningkatnya tingkat absensi, dan semakin tidak disiplin. Akhirnya muncul rasa *disengagement* yang berakhir pada keputusan untuk keluar dari perusahaan tempat kerjanya (Firdaus, 2023).

*Turnover intention* merupakan hasil evaluasi seorang individu mengenai apakah akan melanjutkan hubungan pekerjaan kepada perusahaan yang pada tahap ini belum adanya suatu wujud atau tindakan secara nyata (Kusumah et al., 2022).

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadi *turnover intention* dalam (Sari et al., 2024a), sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan terdiri dari:

- A. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan

Upaya bentuk tanggung jawab sosial seorang individu dengan keluarga dan rekan kerja dalam lingkungan pekerjaan, biasanya akan melibatkan keseimbangan

pekerjaan dari keluarga dengan pekerjaan yang dilakukan, serta cara mendukung atau memberikan kontribusi kepada perusahaan.

B. Kesempatan kerja

Upaya adanya peluang bagi individu di pasar tenaga kerja. Adanya ketersediaan pekerjaan alternatif dapat mempengaruhi seorang untuk pengambilan Keputusan untuk tetap berada di perusahaan atau meninggalkan pekerjaan dari perusahaan.

2. Faktor individual terdiri dari:

A. Kepuasan kerja

Sejauh mana seorang individu merasa puas dengan pekerjaan yang mencakup seluruh aspek tugas yang diberikan dan memiliki hubungan dengan rekan kerja serta lingkungan kerjanya.

B. Komitmen terhadap lembaga

Keterikatan emosional dan loyalitas pada setiap individu kepada perusahaan tempat bekerja. Hasil komitmen ini bisa memberikan dampak besar terhadap kecenderungan orang untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

C. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja

Kebiasaan atau tindakan seorang individu dalam mencari pekerjaan dari luar perusahaan, biasanya terjadi saat individu tidak puas dengan kondisi pekerjaan saat ini atau adanya peluang lebih baik di luar.

D. Niat untuk tetap tinggal

Keinginan seorang individu untuk tetap bekerja di perusahaan saat ini bekerja, hal ini biasanya dipengaruhi oleh faktor seperti peluang karir yang bagus di masa mendatang dan kepuasan kerja.

E. Pelatihan umum/peningkatan kompetensi

Upaya seorang individu untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Adanya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan dapat memberikan pengaruh kepada prospek karir dan memberikan kenaikan tingkat kepuasan kerja.

F. Kemauan bekerja keras

Upaya seorang individu untuk bekerja keras mendapatkan dorongan dari motivasi dan berusaha mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, baik dari diri sendiri individu maupun perusahaan.

G. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya

Munculnya emosi yang dialami setiap individu terkait dengan pekerjaannya, apakah mereka senang maupun termotivasi, atau justru merasa stress, tidak puas, dan lebih parahnya tertekan. Perasaan ini dapat mempengaruhi individu untuk menjalankan tugas pekerja setiap harinya.

### 2.1.2.3 Indikasi *Turnover Intention*

*Turnover Intention* ditandai dengan perilaku karyawan yang menjadi suatu indikasi terjadinya *turnover intention*, indikasi ini bisa menjadi gambaran terjadinya *turnover intention* yang terjadi diperusahaan (Sari et al., 2024). Ada beberapa indikasi dapat dijelaskan, diantaranya:

1. Absensi yang meningkat

Meningkatnya frekuensi ketidakhadiran, biasanya baik dalam bentuk terlambat, tanpa adanya alasan yang jelas, dan sering izin dalam bekerja menjadi dasar pencerminan kurang bertanggung jawab dan bisa menjadi gejala terjadinya *turnover*.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan mulai menunjukkan penurunan kerja, seperti malas bekerja, menunda pekerjaan, dan mengabaikan tugas-tugas menjadi indikasi karyawan akan melakukan perpindahan pekerjaan. Hal ini beranggapan di tempat pekerjaan lain dipandang memiliki kelebihan yang mampu memenuhi karyawan dalam menginginkan sesuatu.

### 3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan menunjukkan perilaku yang kurang disiplin sering dalam melanggar aturan dan kebijakan kerja yang sudah ditetapkan. Karyawan yang melakukan pelanggaran yang terus-menerus menunjukkan karyawan akan melakukan *turnover*.

### 4. Peningkatan protes terhadap atasan

Meningkatkan frekuensi atau intensitas pada keluhan, kritik, dan protes kepada atasan, hal ini mungkin karyawan merasa tidak puas dengan kebijakan perusahaan atau pengambilan keputusan yang tidak sejalan dengan karyawan menunjukkan karyawan akan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan.

### 5. Perilaku positif yang sangat berberda dari biasanya

Indikasi yang kurang umum yang biasanya karyawan lebih menunjukkan sikap positif berlebihan dari kebiasaan mereka sehari-hari menjadi lebih suka bekerja, membantu, dan mempunyai tanggung jawab pekerjaan tinggi terhadap pekerjaannya biasanya menunjukkan karyawan akan melakukan *turnover*.

#### **2.1.2.4 Indikator *Turnover Intention***

Menurut (Fernando & Khoiri, 2024), menyatakan bahwa beberapa bagian yang dapat menjadi suatu indikator yang dapat menjadi pengaruh dalam *turnover intention*, sebagai berikut:

1. Absensi semakin banyak atau parah

Kondisi ketidakhadiran karyawan ditempat kerja semakin meningkat, baik dari banyaknya jumlah hari atau intensitas yang dapat menjadi indikasi suatu masalah dalam motivasi dan disiplin kerja.

2. Jenuh dalam bekerja dengan ditandai malas bekerja

Munculnya perasaan bosan dan tidak tertarik dalam pekerjaan, biasanya kondisi ini ditunjukkan dari sikap yang malas bekerja dan kurang antusias dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari.

3. Pelanggaran tata tertib oleh karyawan semakin banyak

Meningkatnya frekuensi pelanggaran pada aturan atau kebijakan sudah ditetapkan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan, hal ini mencerminkan adanya penurunan disiplin kerja dan kepatuhan prosedur kerja.

4. Semakin banyak protes ke pihak atasan mengenai kebijakan perusahaan kepada pimpinan

Karyawan lebih sering menyampaikan keluhan atau ketidakpuasan kepada atasannya mengenai kebijakan perusahaan yang dianggap tidak sesuai atau merugikan bagi karyawannya.

5. Menjadi berperilaku tidak bertanggung jawab dibandingkan sebelumnya

Adanya perubahan perilaku karyawan dalam penurunan tanggung jawab dalam pekerjaan, seperti lebih sering mengabaikan tugas pekerjaan dan tidak mematuhi aturan yang ada sebelumnya, hal ini berpengaruh terhadap respon kondisi kerja yang kurang memuaskan.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “menggerakkan” atau “mendorong”. Motivasi merupakan kekuatan yang memberikan dorongan untuk seorang individu bertindak. Dorongan ini yang menjadi dasar untuk seorang individu bertindak sesuai dengan cara tertentu, bisa dalam hal kompleks ataupun sederhana dan menjadi salah satu peran penting dalam memainkan peran sikap ataupun perilaku seorang individu. Tanpa adanya pemberian motivasi kepada para karyawan dalam pencapaian kepentingan perusahaan, maka kepentingan perusahaan tidak akan tercapai (Dirhamsyah, 2021, p. 7).

Menurut (Mona & Kurniawan, 2022), motivasi kerja merupakan suatu bentuk adanya hasil tindakan atas seseorang yang ada dalam diri dan muncul rasa keinginan orang untuk mulai bergerak.

Motivasi kerja merupakan adanya suatu perilaku yang memberikan cara berbagai macam dalam hal menghasilkan orang lebih beragam gerakan sesuai pada tindakan yang berdasarkan pada sesuatu (Alfianika Maharani et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan tersembunyiya suatu kelebihan yang ada dalam masing-masing individu, penempatan dorongan dari individu yang mampu dikembangkan dalam penerapan tekanan eksternal (Abdullah & Winarno, 2022).

Berdasarkan berbagai definisi diatas tentang motivasi kerja yang dibahas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki fungsi sebagai dorongan kekuatan individu dalam bertindak sesuai semangat dan antusiasmen yang tinggi. Secara menyeluruh motivasi tidak hanya berkontribusi untuk pencapaian hasil kinerja yang optimal, melainkan perlu adanya komitmen untuk berkembang dan bertahan dalam perusahaan.

### 2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Pengaruh kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. berikut beberapa faktor-faktor motivasi kerja (Ilman Huda et al., 2024):

#### 1. Penghargaan

Penghargaan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja, hal ini dapat dirasakan karyawan ketika kinerja dan kontribusinya diakui dan dihargai. Para karyawan akan merasa termotivasi untuk terus berprestasi dan menjadi yang paling terbaik. Penghargaan ini bisa terdiri dari penghargaan berupa non-finansial dan finansial,

#### 2. Apresiasi

Adanya pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan akan mendapatkan apresiasi. Apresiasi yang diberikan berguna untuk meningkatkan kepuasan karyawan, sehingga para karyawan lebih termotivasi dan semangat untuk bekerja dengan dedikasi.

#### 3. Hasil kerja

Hasil kerja yang baik memberikan hasil nyata dan puas bagi seluruh individu dan termotivasi. Saat seorang individu melakukan usaha dan adanya keinginan yang terbaik akan membuahkan hasil yang jelas sekaligus mendorong operasional perusahaan. Dengan hasil yang baik, maka individu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dan mempertahankan kinerjanya.

#### 4. Tanggung jawab

Adanya bentuk tanggung jawab yang diberikan kepada para karyawan menjadi salah satu faktor awal untuk memotivasi diri sendiri. Saat karyawan diberikan tanggung jawab untuk suatu pekerjaan berarti karyawan dipercayakan untuk mengelola suatu pekerjaan penting, hal ini bisa menjadi dasar bahwa individu dihargai dan muncul

komitmen untuk melakukan yang terbaik. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan dilihat dan bergantung pada kinerja karyawan.

#### 5. Pengembangan

Adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dengan cara mengikuti pelatihan. Pelatihan yang diberikan memberikan peluang untuk seorang individu tumbuh dan memotivasi diri untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan kinerja. Pengembangan ini bisa mencakup pengembangan pribadi dan profesional untuk membantu individu lebih maksimal mencapai potensi individu.

### **2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Meningkatkan kinerja dapat dilihat dari jenis motivasi kerja yang diberikan (Suswati, 2022, p. 16). Ada dua motivasi kerja, diantaranya:

#### 1. Motivasi positif

Motivasi positif merupakan dorongan secara aktif melakukan sesuatu karena adanya apresiasi untuk mendukung karyawan meningkatkan kinerja. Individu merasa termotivasi karena tindakan yang diberikan agar menyebabkan kinerja hasil lebih baik.

#### 2. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan secara negatif karena karyawan tidak melakukan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan, hal ini dapat terjadi karena sesuatu tindakan tidak dilakukan. Individu akan terdorong untuk melakukan tindakan bukan karena keinginan, tetapi menghindar untuk tidak terjadi hal yang tidak diinginkan itu terjadi.

### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Pengaruh kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berikut beberapa indikator motivasi kerja (Fatahuddin, 2024):

1. Penghargaan

Bentuk pengakuan yang diberikan kepada seluruh individu atas prestasi dan kontribusi yang sudah dilakukan. Penghargaan berguna untuk mendorong individu untuk terus meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

2. Pengembangan

Proses meningkatkan keterampilan dan kompetensi setiap individu melalui pelatihan dan pengalaman kerja. pengembangan ini memberikan peningkatan pada individu untuk siap dalam menjalankan tugas atau tantangan yang baru serta tetap memperluas peluang di masa depan.

3. Kesempatan berkarir

Peluang setiap individu dapatkan untuk pengembangan karier dalam perusahaan. Kesempatan ini termasuk dalam ruang lingkup promosi, mendapatkan pekerjaan yang baru atau menantang, dan peran baru. Kesempatan karier menjadi salah satu faktor pendorong motivasi untuk individu terus berkembang dan fokus pada pencapaian perusahaan.

4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat

Proses penempatan individu pada posisi pekerjaan sesuai dengan keterampilan, minat, dan kemampuan setiap individu ada. Penempatan yang benar menjadi salah satu peran penting untuk meningkatkan kepuasan pekerja dan meningkatkan produktivitas. Penempatan yang tepat dilakukan bisa mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi dalam mencapai tujuan pada perusahaan secara menyeluruh.

## **2.1.4 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kata “kinerja” berasal dari kata “*job performance*” yang berarti prestasi kerja, sedangkan kata lain dari kinerja ada juga “*actual performance*” berarti pencapaian nyata atas pekerjaan yang diperoleh seseorang. Penjelasan semua berkaitan untuk keberhasilan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pekerja dan menjadi harapan untuk pencapaian tujuan perusahaan (Arifin, 2023, p. 60) Keseluruhan hasil aktivitas yang dilakukan dalam mengerjakan tugas tertentu dapat dilihat dan dinilai. Hal ini bisa menjadi kontribusi seorang individu dalam mencapai sasaran suatu perusahaan merupakan kinerja karyawan (Dyah Aprelia & Tri Andjarwati, 2024).

Kinerja karyawan merupakan suatu kontribusi seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tujuan pencapaian perusahaan, hal ini diperlukan untuk meningkatkan efektivitas dan kompetensi individu untuk ikut berperan penting sebagai relevansi mendukung keberlanjutan perusahaan (Rahmadani & Luturlean, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu upaya proses evaluasi untuk menilai baik atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan perbandingannya pada hasil pekerjaan yang sudah ditetapkan berdasarkan standar dan kemudian disampaikan hasilnya kepada para pekerja (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024).

Kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diraih berdasarkan pada tingkat keberhasilan yang dicapai dengan hasil peran mendukung tercapainya suatu tujuan kepada perusahaan (Ningsih & Muhammad Sugiharto, 2024).

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan tentang kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk pencapaian suatu tujuan perusahaan dengan mencerminkan kontribusi dari seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah

diberikan. Hal ini dilihat dari hasil kinerja diukur melalui salah satu proses evaluasi berdasarkan pada standar yang sudah ditetapkan dengan menilai efektivitas kompetensi karyawannya. Kinerja karyawan yang baik memiliki peran pendukung keberlanjutan perusahaan sehingga berhasil mencapai tujuan perusahaan.

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

Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor (Basyid, 2024), sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan menjelaskan sejauh mana seorang individu dapat memenuhi standar pekerjaannya atau spesifikasi yang diharapkan berdasarkan usaha hasil kerja. kualitas pekerjaan yang baik akan memberikan dampak pada pengurangan kesalahan dan memperlihatkan kemampuan yang terbaik dalam menghasilkan produk yang bagus.
2. Kuantitas pekerjaan merujuk pada mengukur banyaknya jumlah *output* dihasilkan dari seorang individu berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan dengan diperhatikannya jumlah pekerjaan terselesaikan, produk selesai produksi dan lain sebagainya. Individu yang memiliki kinerja yang baik mampu mencapai target tanpa perlu menghilangkan kualitasnya.
3. Pengetahuan pekerjaan merupakan adanya pemahaman keterampilan seorang individu terkait pekerjaan yang dilakukan dengan mencakup penguasaan pada prosedur, teknik dan lain sebagainya sebagai menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Manfaat dari adanya pengetahuan pekerjaan ini untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menghadapi tantangan yang ada dalam pekerjaannya.
4. Kerjasama tim merupakan seorang individu memiliki kemampuan untuk bekerja dengan orang lain tanpa adanya perkelahian atau musuh dengan pencapaian produktif. Kerjasama tim memberikan pengaruh kepada kinerja untuk memfokuskan

pada keperluan koordinasi, komunikasi dan melakukan kolaborasi agar dapat memberikan kontribusi secara baik kepada perusahaan.

5. Kreatifitas merujuk adanya kemampuan dalam menghasilkan ide yang beragam macam atau solusi alternatif sebagai dasar menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaannya. Kreativitas yang dimiliki karyawan salah satu faktor penting dalam menghadapi adanya suatu tantangan yang tidak pernah ada atau menjadi suatu dasar sebagai awalan menciptakan cara baru meningkatkan proses kinerja agar bekerja lebih inovatif.
6. Inovasi merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam berpikir kreatif dan hasil ide diimplementasikan atau diperkenalkan dengan perubahan yang beragam macam untuk perusahaan. Inovasi memiliki fokus pada penerapan solusi kreatif guna menciptakan nilai tambah dalam perusahaan dan ikut serta meningkatkan daya saing perusahaan berpengaruh pada kinerja.
7. Inisiatif merujuk kepada seorang individu untuk proaktif saat mengambil Tindakan yang tanggung jawab tanpa perlu menunggu arahan. Adanya inisiatif dari diri sendiri menjadi nilai tambah untuk menunjukkan adanya peluang di tempat kerja dan bertindak mencari jalan yang terbaik. Dengan demikian, inisiatif yang mandiri menjadi suatu motivasi diri dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja.

#### **2.1.4.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki beberapa dimensi (Safitri, 2022), sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja baik akan memberikan hasil *output* dengan baik, hal ini menilai dari dimensi kerja mencakup pada ketelitian, akurasi, dan hasil kerapian kerja. Hasil ini mengacu pada kesesuaian pada pekerjaan yang sudah ditetapkan perusahaan.

## 2. Kuantitas kerja

Target yang diselesaikan dengan cara efisien tanpa melupakan kualitas. Kuantitas kerja akan mengukur besarnya jumlah melalui volume pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan, hal ini fokus pada produktivitas karyawan dengan banyaknya jumlah unit yang diproduksi dan diselesaikan pada waktu yang sudah ditetapkan.

## 3. Tanggung jawab

Karyawan mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan mencerminkan menjalankan tugas dengan baik dan bertanggung jawab. Tanggung jawab tinggi pada karyawan biasanya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya integritas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tanggung jawab karyawan mampu untuk menanggung konsekuensi dari hasil kerjanya.

## 4. Kerjasama

Karyawan yang memiliki kerja yang baik akan secara efektif membangun kerjasama tim baik satu departemen atau departemen lainnya. Dimensi kerjasama akan melibatkan pada komunikasi dengan baik dan ketersediaan membantu rekan kerja. Karyawan yang memiliki komunikasi dan bersedia membantu rekan kerja akan menciptakan kinerja lebih baik dengan pencapaian tujuan yang diinginkan.

## 5. Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk bertindak dengan proaktif untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu arahan. Inisiatif karyawan yang tinggi akan cenderung dalam menghasilkan kreativitas ide dengan kemampuan mencari jalan yang terbaik dalam menghadapi suatu masalah dan bersedia bertanggung jawab, hal ini dapat memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan perusahaan.

#### 2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki beberapa indikator (Afrian et al., 2024), sebagai berikut:

1. Kualitas

Perlu secara aktif melakukan pekerjaan yang patuh akan sesuai pada tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan yang ada.

2. Kuantitas

Pekerja perlu memperhatikan aksi kerjanya sehingga adanya bentuk pekerjaan yang dikerjakan untuk pencapaian kinerja

3. Ketepatan waktu

Mengukur seberapa cepat dan tepat seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai pada waktu yang sudah ditentukan tanpa menunda pekerja sehingga diselesaikan secara efisien.

4. Efektifitas

Sejauh mana seorang individu dapat mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan dengan memperhatikan cara yang tepat dan bermanfaat. Dalam indikator ini untuk mengetahui individu dapat menggunakan sumber daya dengan baik, seperti waktu, tenaga dan lainnya secara efisien untuk mendapatkan hasil maksimal dan sesuai sasaran perusahaan.

5. Kemandirian

Mengukur kemampuan seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa adanya arahan dari atasan secara langsung maupun tidak langsung dengan mencakup pada kemampuan secara sendiri pada pengambilan keputusan untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tidak meminta bantuan pada orang lain.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Akib et al., 2022) (Sinta 2)	<i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in State Islamic Religious Higher Education</i>	<i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	Hasil penelitian ini <i>compensation</i> dan <i>work discipline</i> memiliki pengaruh signifikan dan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2.	(Lestari et al., 2024) (Scopus 1)	<i>Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives</i>	<i>Linear regression, correlation analysis</i>	Hasil penelitian ini <i>work discipline</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Mahmud & Prabowo, 2024) (Sinta 3)	<i>The Influence of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment on Employee Performance At UD. Karya Jati</i>	<i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>work discipline and work motivation</i> memiliki pengaruh signifikan dan bersamaan berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>
4.	(Murtisaputra et al., 2024) (Sinta 5)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia	<i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan secara

				bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	(Fernando & Khoiri, 2024) (Sinta 5)	<i>The Influence of Incentives, Work Motivation and Turnover Intention on Employee Performance at PT Startmara Pratama Batam</i>	<i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	Hasil penelitian ini menungkapkan bahwa <i>work motivation</i> dan <i>turnover intention</i> secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	(Cristiana & Fadili, 2023) (Sinta 5)	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Natamas Plast Kab.Bogor	<i>Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7.	(Arif & Sarwoto, 2023) (Sinta 5)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>turnover intention</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	(Alwany et al., 2024) (Sinta 3)	<i>The Influence of Career Development, Organizational Climate, And Motivation on Employee Performance at Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Office</i>	<i>Linear regression, correlation analysis</i>	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
9.	(Rismalasari & Mulyana,	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Regresi Linear	Hasil ini mengungkapkan

	2024) (Sinta 4)	Karyawan Departemen Produksi Spinning di CV. X	Berganda	bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	(Umar & Suwaji, 2024) (Sinta 4)	<i>Work Motivation, Leadership, and Work Discipline Influence on Employee Performance at PT Petronika in Gresik</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Hasil Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.3 Pengaruh Antar Variabel

### 2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2024) dengan judul *Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives* di mana memiliki jumlah responden 50 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Linear re-gression, correlation analysis* menyatakan pengaruh disiplin kerja di *Sociopreneur Initiatives* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahmud & Prabowo, 2024) dengan judul *The Influence of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment on Employee Performance At UD. Karya Jati* di mana jumlah responden 48 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*

menyatakan pengaruh disiplin kerja di UD. Karya Jati memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Murtisaputra et al., 2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Top Guard Indonesia di mana jumlah responden 47 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) menyatakan pengaruh disiplin kerja di Top Guard Indonesia memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh (Fernando & Khoiri, 2024) dengan judul *The Influence of Incentives, Work Motivation and Turnover Intention on Employee Performance at PT Startmara Pratama Batam* di mana jumlah responden 127 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) menyatakan pengaruh *turnover intention* di PT Startmara Pratama Batam memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Cristiana & Fadili, 2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Natamas Plast Kab.Bogor di mana jumlah responden 142 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) menyatakan pengaruh *turnover intention* di PT. Natamas Plast Kab.Bogor memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arif & Sarwoto, 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Turnover terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Operasional PT Antara Persada Sukses di mana jumlah responden 114 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis regresi linear berganda menyatakan pengaruh *turnover*

*intention* di PT Antara Persada Sukses memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Penelitian yang dilakukan oleh (Alwany et al., 2024) dengan judul *The Influence of Career Development, Organizational Climate, And Motivation on Employee Performance at Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Office* dengan jumlah responden 52 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Linear re-gression, correlation analysis* menyatakan pengaruh motivasi kerja *at Sidenreng Rappang Regency Water Resources Management Office* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

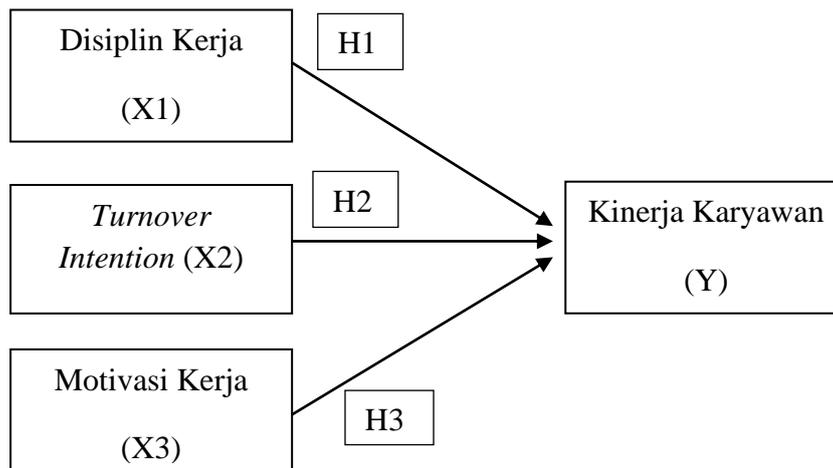
Penelitian yang dilakukan oleh (Rismalasari & Mulyana, 2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Spinning di CV. X dengan jumlah responden 171 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis regresi linear berganda menyatakan pengaruh motivasi kerja Departemen Produksi Spinning di CV. X memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Umar & Suwaji, 2024) dengan judul *Work Motivation, Leadership, and Work Discipline Influence on Employee Performance at PT Petronika in Gresik* dengan jumlah responden 73 orang dan menggunakan metode penelitian kuantitatif alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* menyatakan pengaruh motivasi kerja *at PT Petronika in Gresik* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir merupakan gabungan dari kerangka yang memiliki keterkaitan secara afiliasi dengan variabel yang dijelaskan dalam berbagai macam teori, hal ini disusun

dalam faktor yang menjelaskan berbagai macam permasalahan setelah diidentifikasi dan dipersepsikan (Sugiyono, 2022 : 129). Ada penggambaran pada kerangka berpikir dengan pengaruh antara variabel independen ada tiga terdiri dari disiplin kerja, *turnover intention* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai dependen variabel.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti (2024)

## 2.5 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada teori yang sudah dijabarkan dalam pemikiran yang berkerangka dibagian atas dapat memunculkan hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. H1: Diduga ada pengaruh signifikan dan positif kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja di PT Pan Baruna Batam.
2. H2: Diduga ada pengaruh signifikan dan positif kinerja karyawan dipengaruhi *turnover intention* di PT Pan Baruna Batam.
3. H3: Diduga ada pengaruh signifikan dan positif kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja di PT Pan Baruna Batam.