

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Definisi Motivasi Kerja

Dalam dunia kerja, motivasi dapat dikatakan sebagai aspek yang penting dan perlu diperhatikan, terutama dalam upaya untuk meningkatkan daya saing sebuah perusahaan. Menurut Reksohadiprodjo dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) motivasi bisa dikatakan sebagai masa atau kondisi seseorang dalam mencapai sebuah tujuan dengan membuat sebuah kegiatan tertentu.

Menurut Menurut Nawawi & Hadari dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) motivasi dapat dikatakan kondisi dimana seseorang melakukan suatu aktivitas secara sadar. Berdasarkan Mangkunegara, motivasi merupakan sebuah energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan sebuah arahan untuk mencapai sebuah tujuan dari perusahaan (Budiman & Steven, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan yang diberikan dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan. Perlu dicatat bahwa perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi karyawannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai keuntungan bagi sebuah perusahaan.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja

Menurut Edy Sutrisno (2019) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam diri manusia itu sendiri, contohnya keinginan untuk hidup, rasa ingin memiliki, rasa ingin diakui, serta menerima sebuah penghargaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal sendiri merupakan faktor yang berasal dari luar diri manusia, atau bukan dari dalam diri manusia itu sendiri, contohnya lingkungan kerja yang memadai, pemberian kompensasi yang cukup, serta jaminan kerja yang diterima.

2.1.1.3. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut mangkunegara, dalam (Farhan et al., 2023) ada beberapa teori kebutuhan Maslow yang dikemukakan, antara lain :

1. Dimensi Kebutuhan Fisiologi

Dimensi ini dapat diartikan sebagai memiliki pendapatan dan waktu istirahat yang cukup.

2. Dimensi Kebutuhan Rasa Aman

Dimensi ini berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa serta keamanan.

3. Dimensi Kebutuhan Rasa Memiliki

Dimensi ini mengenai hubungan dengan rekan kerja.

4. Dimensi Kebutuhan Akan Dihargai

Rasa ingin dihargai dan diapresiasi atas kerja yang telah diberikan.

5. Dimensi Kebutuhan Mengaktualisasi Diri

Maksud dari dimensi ini ialah diberikan kesempatan untuk memberikan sebuah ide dan diberikan pelatihan dari perusahaan.

2.1.1.4. Jenis Motivasi Kerja

Jenis motivasi kerja ini sendiri dapat dibagi menjadi 2 jenis (Andriani et al., 2020) yaitu :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif merupakan motivasi yang berasal dari hal positif, seperti rasa hormat, kejujuran, kesetiaan dan keberanian.

2. Motivasi Negatif

Motivasi ini datang dari hal negatif, seperti rasa takut, iri hati, serta ketidakadilan.

2.1.1.5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja terbagi menjadi 3 jenis (Andriani et al., 2020), antara lain :

1. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Ini mengacu pada dorongan individu untuk mencapai tujuan dan mengukur kemajuan mereka. Karyawan dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi cenderung menetapkan standar yang tinggi untuk diri mereka sendiri. Karyawan yang termotivasi untuk berprestasi biasanya akan lebih berfokus pada hasil dan berusaha untuk meningkatkan kinerja. Mereka cenderung mencari tantangan baru dan merasa puas ketika berhasil mencapai target yang sulit.

2. Memperluas Pergaulan

Karyawan yang ingin memperluas jaringan sosial dan profesional mereka cenderung lebih termotivasi. Interaksi dengan orang lain dapat memberikan dorongan dan dukungan. Memperluas pergaulan tidak hanya meningkatkan rasa saling mendukung, tetapi juga membuka peluang baru untuk kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran. Karyawan yang memiliki jaringan yang kuat cenderung merasa lebih terhubung dan berkomitmen terhadap organisasi.

3. Pemimpin

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang inspiratif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi tim. Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan umpan balik konstruktif, dan menghargai kontribusi karyawan. Keberadaan pemimpin yang komunikatif dan empatik dapat meningkatkan rasa keterikatan dan semangat kerja karyawan.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja ini ialah kondisi dimana karyawan mengikuti seluruh aturan yang berlaku di sebuah perusahaan, baik datang tepat waktu, taat serta patuh terhadap peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan. Menurut (Malayu S. P. Hasibuan, 2017) disiplin merupakan kesadaran yang dimiliki dari dalam diri seseorang untuk mengikuti seluruh norma yang berlaku pada sebuah perusahaan.

Menurut (Edy Sutrisno, 2019) juga menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk dari kesediaan para karyawan dalam mematuhi seluruh peraturan yang ada di perusahaan.

Dari beberapa teori yang disampaikan, dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah bentuk dari sikap karyawan untuk mau menuruti peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya paksaan, atau tekanan.

2.1.2.2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja dibagi menjadi 3 bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan tindakan yang memberikan dorongan untuk karyawannya agar mengikuti berbagai aturan yang berlaku dan memenuhi standar yang sudah ditentukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan atau usaha yang membantu karyawannya mengoreksi atau memperbaiki perilaku atau tindakan yang kurang tepat.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif ini sendiri merupakan pengambilan tindakan yang paling ringan untuk memperbaiki sebuah kondisi yang tidak diinginkan.

2.1.2.3. Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian (Ristiyani et al., 2024 : 33) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Kompensasi
2. Keaktifan pemimpin dalam sebuah perusahaan
3. Pengambilan keputusan yang bijak dari pemimpin perusahaan
4. Mengacu pada aturan sebagai pedoman
5. Pengawasan dari seorang pemimpin
6. Pemberian perhatian dari seorang pemimpin
7. Menegakkan disiplin yang tinggi

2.1.2.4.Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja, dibagi menjadi 4 poin (Harahap & Tirtayasa, 2020), antara lain :

1. Masuk Kerja Tepat Waktu

Ketepatan waktu dalam memasuki tempat kerja adalah salah satu indikator disiplin yang paling mendasar. Karyawan yang disiplin cenderung tiba di kantor sesuai jadwal yang ditentukan. Masuk kerja tepat waktu menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan menghargai waktu orang lain. Ini juga membantu menjaga alur kerja dan koordinasi tim yang lebih baik.

2. Penggunaan Waktu Yang Efektif

Ini mencakup bagaimana karyawan mengelola waktu mereka selama jam kerja. Karyawan yang disiplin akan fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka tanpa banyak membuang waktu. Penggunaan waktu yang efektif berkontribusi pada produktivitas keseluruhan dan meningkatkan hasil kerja. Karyawan yang mampu mengatur waktu dengan baik akan lebih mampu menyelesaikan tugas dan mencapai target.

3. Tidak Pernah Mangkir Kerja

Kedisiplinan juga tercermin dari frekuensi absensi. Karyawan yang disiplin tidak sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan yang jelas atau tanpa izin. Ketidakhadiran yang rendah menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Ini membantu menjaga kelancaran operasional perusahaan dan mengurangi beban kerja rekan kerja lainnya.

4. Mematuhi Peraturan

Karyawan yang disiplin akan mengikuti semua aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi, termasuk peraturan tentang perilaku, etika, dan prosedur kerja. Mematuhi peraturan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan aman. Ini juga menunjukkan bahwa karyawan menghormati nilai-nilai dan budaya perusahaan, yang dapat meningkatkan kerjasama tim dan kepuasan kerja.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah kewajiban atau tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya, sesuai dengan jabatan atau tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Beban kerja mengacu pada tugas atau jumlah tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan berapa banyak yang dapat dikerjakan oleh karyawan tersebut pada masa dan waktu tertentu (Sihotang & Saputra, 2023).

Menurut (Kasmir, 2016) beban kerja adalah sebuah beban yang diterima dalam sebuah jabatan yang sesuai dengan standar pekerjaan yang sudah ditetapkan. Atau dapat dikatakan beban kerja merupakan perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam total waktu standar.

Menurut Mardianto, dikutip dalam (Andriani et al., 2020) beban kerja sendiri merupakan banyaknya pekerjaan yang harus ditanggung oleh sebuah jabatan dalam sebuah organisasi yang diperoleh dari perkalian antara norma waktu dengan volume kerja.

2.1.3.2.Faktor Beban Kerja

Beban kerja sendiri memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya (Andriani et al., 2020), antara lain :

1. Faktor Internal

Faktor yang datang dari dalam diri karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan kerja, kondisi pribadi, dan kesehatan.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang datang selain dari dalam diri karyawan, seperti perubahan organisasi, ketersediaan sumber daya, jumlah dan jenis tugas.

2.1.3.3.Indikator Beban Kerja

Beban kerja ditandai dalam beberapa indikator yang dapat digunakan (Andriani et al., 2020), yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan

Karyawan perlu untuk mengamati kondisi pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan tersebut. Dapat diambil contoh seorang supir harus mengerti cara menyetir sebelum mengendarai sebuah mobil.

2. Target Yang Perlu Dicapai

Beban kerja yang dilengkapi dengan target tertentu akan membuat beban tersebut semakin berat, sehingga karyawan akan merasakan tekanan yang lebih besar. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan waktu yang ditentukan dapat mempengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan.

3. Standar Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki standarnya masing-masing. Kurangnya perhatian dari standar ini akan membuat pembagian pekerjaan menjadi tidak rata dan membuat sebagian karyawan merasakan beban kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lainnya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Pada sebuah penelitian (Andriani et al., 2020) kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata yang terlihat dari karyawan sebagai sebuah prestasi kerja yang telah sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja ialah hasil yang berhasil dicapai oleh karyawan melalui proses kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Livianti & Saputra, 2024).

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan sebuah hasil dari tugas dan tanggungjawab yang dilakukan oleh sebuah individu. Jadi, dari beberapa teori tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja yang disajikan oleh karyawan lewat proses kerja sesuai dengan tanggungjawab yang mereka terima.

2.1.4.2.Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang disimpulkan oleh (Livianti & Saputra, 2024) ada beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain :

1. Kepemimpinan

Seorang pemimpin perusahaan harus turun dan ikut serta dalam membimbing bawahan mereka dengan tujuan untuk mencapai sebuah visi dan misi dari sebuah perusahaan.

2. Kompetensi

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi, menunjukkan bahwa dirinya merupakan seorang karyawan yang baik, secara kinerja, sifat, dan perilaku.

3. Motivasi

Dorongan yang positif mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai hasil yang baik.

4. Lingkungan Kerja

Suasana atau lingkungan sekitar tempat kerja yang bersifat positif, akan memberikan dampak positif bagi karyawan yang berada diwilayah tersebut.

2.1.4.3.Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Andriani et al., 2020) disimpulkan terdapat 4 indikator kinerja karyawan, antara lain :

1. Kualitas Kerja

Indikator ini mengukur seberapa baik karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Contohnya Seorang karyawan yang secara konsisten menghasilkan produk atau layanan dengan sedikit atau tanpa kesalahan, atau mampu menghasilkan hasil yang memenuhi atau melebihi harapan.

2. Kuantitas Kerja

Indikator ini mengukur seberapa banyak atau seberapa sering karyawan menyelesaikan tugas atau menghasilkan output dalam periode waktu tertentu. Contohnya ialah Seorang karyawan yang secara konsisten memenuhi atau melebihi target produksi atau penyelesaian proyek dalam periode waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Indikator ini menilai seberapa baik karyawan menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan untuk mereka. Contohnya Seorang karyawan yang dapat mengelola waktu dengan efisien, menjadwalkan tugas-tugas dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.

4. Tanggung Jawab

Indikator ini mengevaluasi seberapa baik karyawan mengambil tanggung jawab atas pekerjaan dan keputusan mereka. Contohnya Seorang karyawan

yang dapat dipercaya untuk mengambil keputusan yang tepat, mengatasi masalah tanpa pengawasan langsung, dan memberikan kontribusi positif dalam tim atau organisasi.

2.1.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai yang disimpulkan dalam (Andriani et al., 2020) penilaian sebuah kinerja karyawan berguna untuk :

1. Mengetahui Pengembangan

Salah satu tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memahami potensi dan kebutuhan pengembangan karyawan. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta memberikan wawasan tentang area di mana karyawan perlu ditingkatkan keterampilannya.

2. Keperluan Perusahaan

Penilaian kinerja juga penting untuk membantu manajemen dalam pengambilan keputusan terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Ini termasuk keputusan tentang promosi, kompensasi, penugasan proyek, atau pengembangan karir.

3. Pengambilan Keputusan Administratif

Penilaian kinerja membantu memenuhi kebutuhan strategis dan operasional perusahaan dengan mengukur sejauh mana karyawan mendukung tujuan organisasi dan nilai-nilai perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Andriani et al., 2020) (Sinta 3)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus Pada Dinas Lingkungan Kota Malang)	Regresi linear ganda	Penelitian ini menyimpulkan variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh sehingga dapat meningkatkan kinerja kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang.
2	(Suryawan & Salsabilla, 2022) (Sinta 2)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT KWS	Regresi linear ganda	Hasil penelitian menyimpulkan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT KWS.
3	(Livianti & Saputra, 2024) (sinta 5)	Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Avava Duta Indonesia	Regresi linear ganda	insentif, motivasi kerja serta beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan serta secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
4	(Ratnawati et al., 2022) (Sinta 2)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Simetri Putra Perkasa	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Abdullah & Winarno, 2022) (Sinta 4)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indoneisa (Persero), TBK	Regresi linear ganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap

		Cabang Rengat		kinerja karyawan
6	(Sihotang & Saputra, 2023) (Sinta 5)	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Volex	Regresi linear ganda	Beban kerja, disiplin dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan.
7	(Ristiyani et al., 2024) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PT Djarum Kudus	Regresi linear ganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan
8	(Budiman & Steven, 2021) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya)	<i>assosiative research</i>	Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	(Wasiman, 2023) (Sinta 5)	Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Klinik Alam Sehat Kota Batam	dianalisis secara 26tatistic.	Dari penelitian ini disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Sumber : Peneliti (2024)

2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan (Y) dijadikan sebagai variabel terikat, motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), serta beban kerja (X_3) dijadikan sebagai variabel bebas.

2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang diteliti dalam (Andriani et al., 2020) yang membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan dengan beberapa alasan seperti, pemberian kesempatan terhadap pegawai yang berprestasi, pemberian apresiasi, serta keahlian dalam bekerja sama dengan tim.

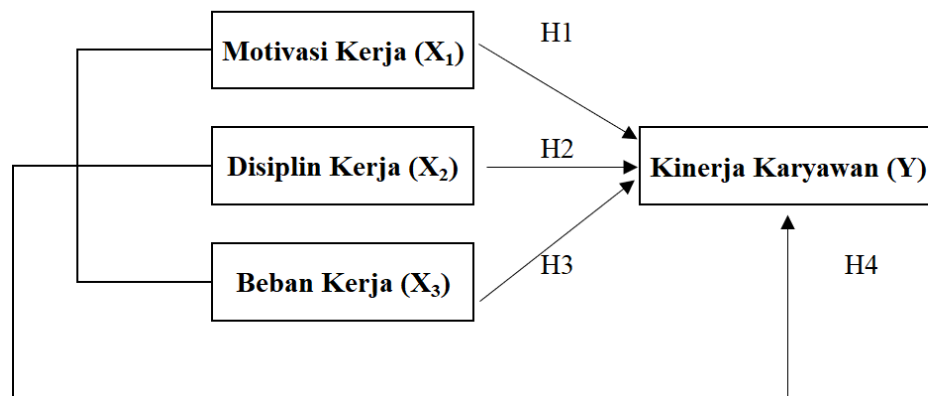
2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ratnawati et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat kita tarik kesimpulan bahwa kurangnya disiplin kerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, karena tanpa adanya disiplin kerja, pekerjaan yang dikerjakan tidak akan siap tepat waktu, dan tidak memenuhi standar dari sebuah perusahaan.

2.3.3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dirangkum oleh (Sihotang & Saputra, 2023) bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana dapat diartikan bahwa beban kerja yang melebihi kemampuan dan kapasitas karyawan akan membuat kinerja karyawan

tersebut menurun karena karyawan tersebut tidak dapat menjalankan semua beban kerja yang diberikan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Dalam sebuah penelitian, diperlukan hipotesis yang akan menjadi dasar untuk hasil penelitian yang dilakukan. Namun, hipotesis merupakan suatu asumsi sementara. Hipotesis adalah perkiraan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti, tetapi diperlukan penelitian lanjutan untuk membuktikan validitasnya.

Dari penjelasan sebelumnya, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1 : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.

H2 : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.

H3 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.

H4 : Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Avava Duta Indonesia.