

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Sesuai dengan pernyataan (Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, 2018) Motivasi ialah kekuasaan yang terdapat pada pribadi individu merupakan kekuatan yang ada pada diri seseorang yang mampu memandu perilaku dalam melaksanakan atau menjalankan aktivitas sesuai tujuan yang akan dicapai.

Menurut (Leonardo & Tampubolon, 2020) Motivasi adalah kemauan yang dapat dalam diri individu untuk mengambil tindakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Falilah & Wahyono, 2019) Motivasi adalah penggerak atau dorongan pada diri manusia yang membidik dan mengorganisasikan perilaku untuk menggapai sasaran organisasi.

Dari uraian diatas bisa disimpulkan motivasi adalah suatu motif dari diri seseorang dalam melakukan perbuatan atau tingkah laku untuk menggapai sasaran yang dalam suatu organisasi.

2.1.1.2. Jenis- Jenis Motivasi

(Ardana, Mujiati, & Utama, 2012 : 193-194) menyatakan jika motivasi terbagi atas diantaranya ialah :

1. Material *incentive* : dorongan yang bisa dihargai dengan uang
2. Semi material *incentive*

3. Non material *incentive* : yang tidak bisa dihargai dengan uang misalnya:
 - a. Penugasan yang sesuai
 - b. Bimbingan yang terstruktur
 - c. Promosi yang adil
 - d. Karier yang terlindungi
 - e. Partisipasi dari perwakilan pegawai untuk penentuan ketetapan.
 - f. Suasana pekerjaan menggembirakan
 - g. Penyampaian berita mengenai perusahaan
 - h. Akomodasi wisata
 - i. Tunjangan kesehatan
 - j. Perumahan
 - k. Dan hal lainnya.

2.1.1.3.Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2017) dalam (Falilah & Wahyono, 2019) motivasi dapat di pengaruhi 2 aspek antara lain :

1. faktor intern (kemauan agar bisa bernapas, kemauan agar bisa mempunyai suatu hal, kemauan untuk mendapatkan apresiasi dan penghormatan, keinginan akan berkuasan).
2. faktor ekstern (suasana area kerja, imbalan yang layak, supervisi yang bagua, diberikan tanggungan karier, kedudukan juga kewajiban, serta kebijakan yang luwes).

2.1.1.4.Indikator Motivasi

Pendapat teori Maslow dalam (Sari & Realize, 2017) ada 5 indikator motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan yang paling mendasar atau level yang terendah.
2. Kebutuhan akan rasa aman yaitu kepentingan tentang dilindunginya dari risiko yang membahayakan.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan agar saling berinteraksi, berafiliasi, serta diterima oleh kelompok.
4. Kebutuhan harga diri, ialah kepentingan tentang menganggap jika dia berguna juga dihormati orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kepentingan supaya meningkatkan diri juga menjelma sebagai orang yang seperti cita-citanya.

2.1.2 Hakikat Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pendapat (Fachreza, Musnadi, & Masjid, 2018) Lingkungan kerja adalah prestasi karyawan yang dipengaruhi beberapa faktor yang ada diluar diri manusia baik itu secara fisik maupun secara nonfisik pada suatu organisasi. Karyawan dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh area kerja yang bagus, aman, juga sesuai kriteria kepantasan. (Silalahi & Sitorus, 2018).

Menurut (Wijaya Hendry, 2017) Lingkungan Kerja adalah terpengaruhnya diri seseorang oleh segala sesuatu yang berada disekitarnya dalam melaksanakan

dan menyiapkan tugas yang diberikan, sehingga lebih diarahkan pada bagaimana karyawan dapat merasakan nyaman dan puas dalam ruang kerjanya.

Dari pengertian tersebut disimpulkan mengenai lingkungan kerja adalah factor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, dimana karyawan akan mengerjakan atau melakukan profesinya pada suatu tempat.

2.1.2.2. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Pendapat Sedarmayanti (2011: 2) dalam (Suhardi, 2019) ada 2 jenis lingkungan kerja, antara lain :

1. Lingkungan kerja fisik, ialah sebuah kondisi berupa materi yang ada di seputat lokasi kerja yang bisa berpengaruh bagi pegawai mau itu secara langsung ataupun tidak.
2. Lingkungan kerja non fisik, ialah seluruh kondisi yang ada yang berhubungan pada korelasi kerja, mau itu korelasi bersama pimpinan, korelasi bersama teman kerja, atau bersama anak buah.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja pendapat (Beno & Irawan, 2019) :

1. Pencerahan
2. Cuaca
3. Bunyi gaduh
4. Keamanan
5. Kebersihan
6. Struktur kerja

7. Beban kerja
8. Kepedulian juga dorongan atasan
9. Kolaborasi antar komunitas
10. Kemudahan komunikasi

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Pendapat (Widia & Rusdianti, 2018) Disiplin kerja merupakan pelaksanaan program kerja yang digunakan untuk pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan dengan cara mematuhi norma-norma dan aturan yang berlaku pada perusahaan tersebut

(Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019) menyatakan disiplin kerja merupakan tanggung jawab yang relatif agar bisa diaplikasikan oleh pegawai pada sebuah di suatu institusi dengan menyimak peraturan yang ada dan keinginan mereka bisa bertugas dengan bertanggung jawab, jadi target institusi akan lebih gampang tergapai.

Menurut (Endayani Safitri, 2020) Disiplin kerja ialah kepatuhan seorang pegawai pada kebijakan yang sudah ditetapkan pada suatu instansi dalam wujud perilaku dan perbuatan pada pencapaian tujuan.

Dari pernyataan tersebut bisa disimpulkan, disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta tidak menghindar untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pendapat Mangkunegara (2001) yang di kutip dalam (Sinambela, 2017 : 336-337) ada 2 macam wujud disiplin kerja, antara lain :

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin *Preventif* ialah sebuah usaha dalam mendorong pekerja agar mengikuti juga patuh pada kaidah serta peraturan kerja yang ditentukan oleh institusi.

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin *Korektif* ialah sebuah usaha mendorong pekerja untuk menggabungkan sebuah kebijakan juga memandunya supaya tetap patuh pada sejumlah aturan berdasarkan kaidah yang sudah ditentukan oleh institusi.

2.1.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang berpengaruh pada disiplin kerja pendapat Hamali (2016) dalam (Jepry & Mardika, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Tinggi rendahnya imbalan yang diberikan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Pendapat (Hasibuan, 2018) kedisiplinan karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak indikator, diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan

Target yang mau dicapai haruslah jelas juga dialokasikan menurut konseptual juga keahlian karyawan merasa tertantang dengan hal itu. Artinya tujuan organisasi yang diberikan pada pegawai mesti relevan dengan keahlian pegawai tersebut.

2. Teladan pimpinan

Atasan diibaratkan figur bagi pegawainya. Pemimpin perlu menunjukkan teladan yang bagus dalam bidang kedisiplinan serta perkataannya sesuai dengan perbuatannya. Kedisiplinan pegawai pasti bagus apabila keteladanan pemimpinnya pun bagus, dan sebaliknya

3. Balas jasa

Kecintaan dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan ditempatnya bekerja tergantung pada balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawannya.

4. Keadilan

Terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik tergantung pada kesamarataan yang dianggap sebagai kebijakan dalam memberikan imbalan ataupun ganjaran. Manajer yang bijak dalam memandu senantiasa berlaku jujur kepada seluruh pegawainya. Kesamarataan perlu

diaplikasikan dengan benar dalam sebuah industri agar kedisiplinan pegawainya juga bagus.

5. Waskat

Maksudnya pimpinan mesti rajin juga terlibat langsung dalam menjaga tindakan, moralitas, tingkah laku semangat kerja, juga hasil kerja pegawainya. Waskat efisien membangun kedisiplinan juga moralitas kerja pegawai. Karyawan merasakan dirinya memperoleh atensi, bimbingan, juga pemantauan oleh pemimpinnya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman perlu ditentukan sesuai dengan evaluasi yang wajar juga jelas agar bisa disampaikan pada seluruh pegawai. yang masuk akal dan jelas untuk diinformasikan kepada semua karyawan. Bagus atau tidaknya kepatuhan pegawai itu disebabkan oleh dengan berat/ringannya sanksi yang diterapkan.

7. Ketegasan

Seorang pemimpin harus bisa bertindak tegas jika menemui pegawai yang tak patuh dan memberikan ganjaran yang sudah di tetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Terbentuknya hubungan kemanusiaan yang cocok bisa membuat area juga situasi kerja yang damai. Hal tersebut bisa mendorong kepatuhan yang bagus untuk bagi industri. Jadi terbentuknya kepatuhan pegawai ialah jika korelasi kemanusiaan terangkai dengan benar.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Instansi didirikan dengan tujuan tertentu yang mau dan harus dicapai. Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi. Hasil kerja pegawai yang didapat lewat penuntasan pekerjaan yang dibebankan setara dengan kekuasaan juga tanggung jawab mereka masing-masing disebut dengan kinerja karyawan (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019).

Menurut (Falilah & Wahyono, 2019) Kapasitas ialah hasil ataupun derajat kesuksesan kerja individu pada saat melaksanakan tugasnya berdasarkan sasaran yang sudah disepakati sebelumnya pada periode tertentu. Menurut (Syaiquddin, 2017) Kinerja adalah perkiraan tentang tercapainya suatu aktivitas dalam merealisasikan visi dan misi instansi yang tertuang pada rencana strategis instansi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, bisa diambil kesimpulan aktivitas karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan dalam pekerjaannya berdasarkan dengan kebijakan perusahaan yang resmi disebut kinerja karyawan.

2.1.4.2. Kriteria Kinerja

Terdapat 3 jenis kriteria kinerja menurut (Bangun, 2012 : 235) antara lain :

1. Kriteria berdasarkan sifat

Kriteria jenis ini berfokus pada seperti apa pembawaan masing-masing pegawai dalam mengenali juga menjalankan sebuah kegiatan yang berkaitan dengan ketaatan, pemahaman dan kemampuan karyawan.

2. Kriteria berdasarkan perilaku

Jenis tersebut cenderung pada seperti apa seorang karyawan menjalankan atau melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Kriteria berdasarkan hasil

Kapasitas pegawai dinilai sesuai pekerjaannya. Kriteria ini berfokus pada pencapaian hasil pekerjaan karyawan suatu perusahaan.

2.1.4.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kapasitas pegawai dipengaruhi banyak factor pendapat Tika (2006) dalam (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019) ada 2 factor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor intern yang terbagi dari kepandaian, kecakapan, kemantapan perasaan, dorongan, pemahaman tugas, situasi keluarga, ecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, keadaan materi, juga keunikan komunitas kerja.
- b. Faktor ekstern yang terbagi dari kebijakan kepegawaian, kemauan konsumen, lawan, nilai-nilai sosial, perseroan pegawai, situasi perniagaan, peralihan tempat kerja, juga situasi pemasaran.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Kapasitas pegawai dilihat dengan indicator berdasarkan pada pendapat Mangkunegara (2014) dalam (Burhannudin et al., 2019) yang menunjukkan indeks kapasitas pegawai terbagi dari:

1. Kualitas kerja, yaitu suatu hasil yang diukur dari pemikiran karyawan terhadap kinerjanya.

2. Kuantitas kerja, merupakan banyaknya *output* yang dihasilkan dalam bentuk unit.
3. Ketepatan waktu, merupakan penyelesaian aktivitas diawal waktu yang ditetapkan sebelumnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Studi sebelumnya dijadikan sebagai pedoman peneliti untuk melaksanakan studi hingga peneliti bisa memperbanyak teori yang dipakai untuk mengamati studi yang dilaksanakan.

Studi sebelumnya yang dilaksanakan (Endayani Safitri, 2020) yang bertema “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil”, hasil penelitiannya menyatakan Motivasi memiliki dampak tak signifikan pada kapasitas PNS. Kepatuhan kerja memiliki dampak signifikan pada kapasitas PNS. Motivasi juga disiplin kerja memiliki dampak signifikan pada kapasitas PNS.

Studi yang dilaksanakan oleh (Lumbantoruan, 2019) yang bertema “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Produktivitas Pegawai Pada PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan”. Hasil dari penelitian ini adalah Variabel dorongan juga kepatuhan kerja yang serentak juga sebagian memiliki pengaruh positif juga signifikan pada produktivitas kerja pegawai PT. Cahaya Surya Indah Busana Medan.

Riset yang dilaksanakan (Sari & Realize, 2017) yang bertema “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissin Kogyo Batam”. Berdasarkan hasil studi, kebiasaan institusi juga dorongan dengan serentak memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kapasitas pegawai.

Studi yang dilaksanakan (Ni Made Mariani, Lina Mahardiana, 2018) yang bertema “Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu”. Hasil penelitiannya adalah variabel Individual Capability, dan motivasi berpengaruh signifikan pada kapasitas pegawai PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Studi dilakukan oleh (Arda, 2017) yang bertema “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Dari hasil studi menyatakan jika variabel kesenangan kerja juga kepatuhan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif pada kapasitas pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jepry & Mardika, 2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kepatuhan juga dorongan memiliki pengaruh pada kapasitas pegawai di PT Pana Lantas Sindo Ekspres.

Studi sebelumnya yang dilaksanakan (Leonardo & Tampubolon, 2020) dengan judul Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia). Berdasarkan hasil penelitian Gambaran tugas, dorongan kerja juga kepatuhan kerja berpengaruh pada capaian pegawai PT. Duta Logistik Asia.

Studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Burhannudin et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam

Banjarmasin”. Sesuai studi yang sudah dilaksanakan, kepatuhan kerja, area kerja, juga kontrak institusi memiliki pengaruh secara signifikan pada kapasitas pegawai di RSIB yang dapat dibuktikan dari hasil signifikan.

Studi terdahulu ini yang dilakukan (Wijaya Hendry, 2017) yang bertema “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin”. Sesuai hasil analisis yang sudah dilaksanakan, area kerja memiliki pengaruh pada kapasitas pegawai Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin

Terakhir studi sebelumnya oleh (Suhardi, 2019) yang bertema “Pengaruh Dorongan Kerja, Rival, Area kerja juga Imbalan terhadap Kapasitas pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Selaku Variabel *Intervening* Pengaruh Dorongan Kerja, Rival, Area Kerja juga Imbalan Terhadap Kapasitas Pegawai PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Selaku Variabel *Intervening*”. Berdasarkan hasil studi Dorongan kerja, Rival, Area Kerja, juga Imbalan memiliki pengaruh signifikan pada kapasitas pegawai di PT Asuransi Jiwa di Kota Batam. Dorongan kerja, Rival, juga Area kerja memiliki pengaruh signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai asuransi jiwa di Kota Batam, Kompensasi memiliki pengaruh tidak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai asuransi jiwa di Kota Batam.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

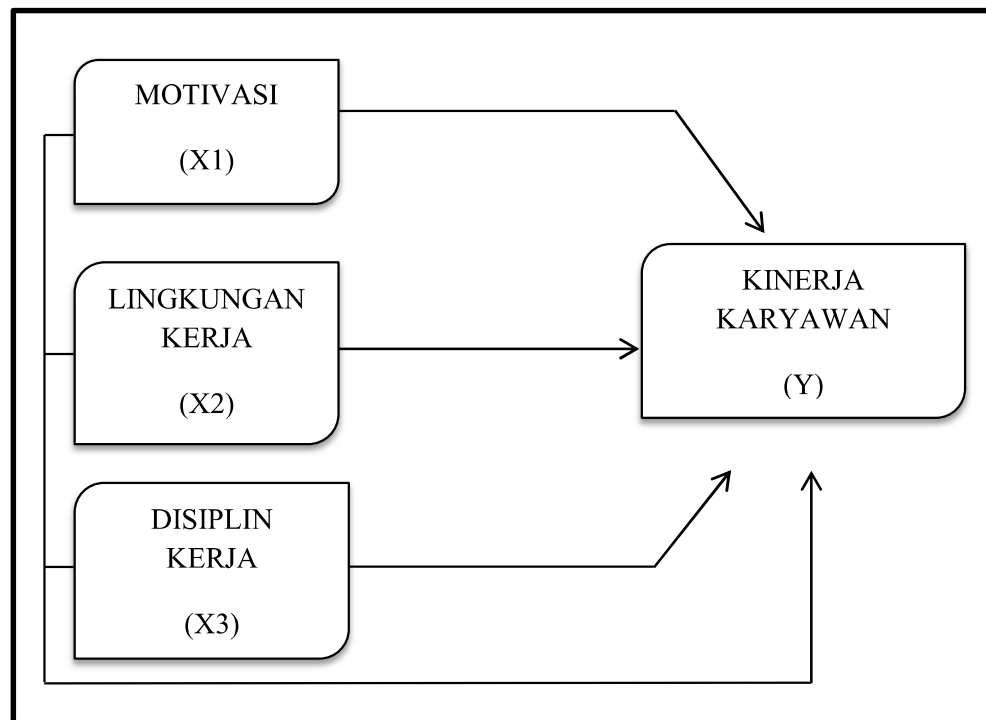
Motivasi ialah sebuah keinginan dari dalam atau luar pribadi individu agar melaksanakan sebuah tindakan dalam menggapai target yang ada pada suatu organisasi pada perusahaan. (Jepry & Mardika, 2020) Motivasi berpengaruh pada kapasitas pegawai di PT Pana Lantas Sindo Ekspres, artinya ketika variabel motivasi memiliki nilai yang tinggi maka nilai dari variabel kinerja karyawan juga akan ikut meninggi.

2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah sebuah lokasi dimana karyawan mengerjakan atau melaksanakan pekerjaannya dan bagian aspek yang bisa berpengaruh pada kapasitas pegawai. Pendapat (Burhannudin et al., 2019) Area kerja memengaruhi secara sebagian pada kapasitas pegawai di RSIB. Jika suasana area kerja bagus, pegawai bisa menjalankan tugas dengan optimal, kondusif, damai dan tentram.

2.3.3 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja ialah tindakan seorang pegawai untuk menghadapi dan menyikapi kebijakan yang ada dalam suatu institusi atau perusahaan. (Beno & Irawan, 2019) kepatuhan kerja memiliki pengaruh positif juga signifikan pada kapasitas pekerja PT. Penindo II Teluk Bayur Padang, artinya jika kepatuhan kerja yang tinggi, itu bisa menambah kapasitas pekerja.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia
- H2 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia
- H3 : Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia
- H4 : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia