

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Menurut Marhawati (2022), mendefinisikan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Sedangkan menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (dalam Fauziah 2023) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peninnurjayagkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Menurut Kasmir (dalam Fauziah 2023) kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Menurut Hariandja dalam (Permana 2022) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari suatu proses yang dicapai seorang karyawan dari usahanya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ketetapan perusahaan.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu:

1. Keterampilan dan pengetahuan khusus
2. Pengetahuan
3. Desain pekerjaan
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Manajemen
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Iklim Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin pekerjaan.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu:

1. Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bias dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (dalam Alvionita 2023) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan motivasi kerja menurut McClelland (dalam Alvionita 2023) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Oleh karena itu didalam sebuah perusahaan perlu adanya motivasi agar tercipta dorongan karyawan untuk bekerja dan terciptanya kedisiplinan kerja.

Menurut Kasman (2021) bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh bersemangat dan penuh tanggung jawab. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan agar pegawai dapat mencapai tujuannya Alfathan & Winata (dalam Prasetyo 2023). Motivasi yang kuat menjadikan pegawai bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat, motivasi bisa berasal dari internal maupun secara eksternal pegawai Nurdiana (dalam Prasetyo 2023). Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya motivasi di dalam pegawai itu sendiri. Motivasi dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Menurut Kasmir (2019), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”.

### **2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Kasman (2021) adalah Faktor ekstern dan Faktor intern. Faktor ekstern meliputi : gaya kepemimpinan atasan, lingkungan, kompetensi, tuntutan perkembangan organisasi dan pembinaan karir. Sedangkan faktor intern meliputi : kemampuan kerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok dan prestasi serta produktifitas kerja.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam bekerja, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Fathoni (dalam Efendi 2020) disiplin kerja adalah fungsi dari operatif manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Menurut Sinambela (dalam Herwanto 2022) menyimpulkan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Wahjono et.al., (2020:140) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu dan karyawan yang tidak menggunakan seragam kerja sesuai memo dinas yang ada.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
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 pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

### **2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Pranitasari (2021) ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa peneliti yang telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini dapat kita lihat sebagai mana yang terlihat di tabel di bawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	1. Ahmad Rayyan 2. Atik Budi Paryanti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Objek Penelitian	Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari hasil koefisien determinasi maka diperoleh 73,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh	Untuk referensi peneliti selanjutnya



				<p>motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>	
2.	<p>1. A.K. Yohanson 2. Lukmanul Hakim</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Minimarket Multi Mart Pringsewu</p>	<p>X2 dan Objek Penelitian</p>	<p>Hasil Pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu. Sedangkan pada Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu</p>	<p>Untuk referensi peneliti selanjutnya</p>
3.	<p>1. Aulia Fitri Tsuraya 2. Jhon Fernos (2023)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan</p>	<p>Objek Penelitian</p>	<p>Hasil analisis dari penelitian ini menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas</p>	<p>Untuk referensi peneliti selanjutnya</p>

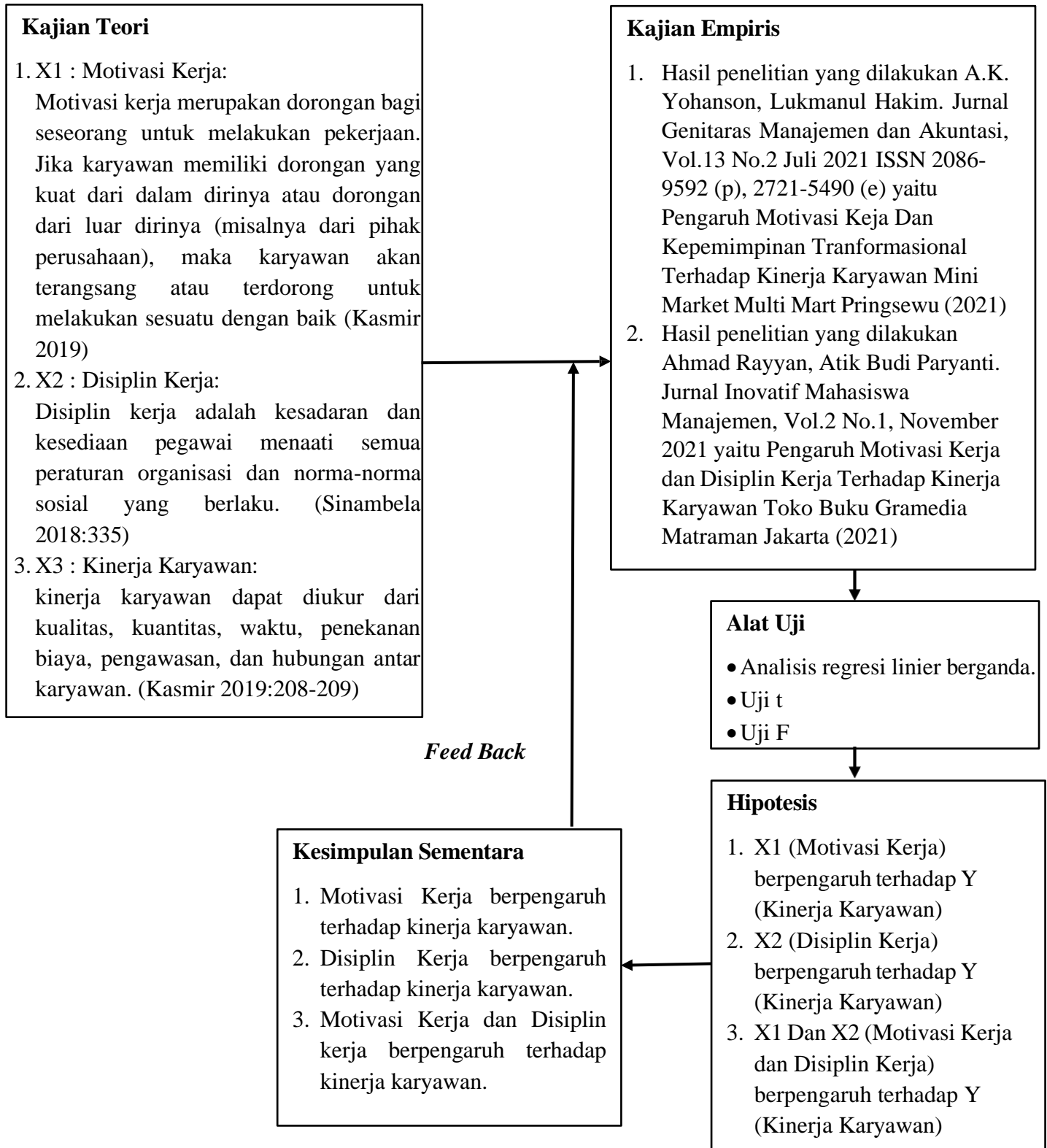
		Dan Pencatatan Sipil Kota Padang		Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t- hitung sebesar (5,051 > 2,019 ),dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan t- hitung sebesar (4,345 > 2,019).	
--	--	----------------------------------	--	---	--

4.	1. Sutrisno 2. Denok Sunarsi (2019)	<i>The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta</i>	Variabel terikat (Y) dan objek penelitian	Hasil penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 48,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 <0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai sebesar 44,6%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi	Untuk referensi peneliti selanjutnya
----	--	---	--	--	--

				dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 56,2%, pengujian hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ .	
5.	1. Yoel Brando Sitopu 2. Kevin Arianda Sitinjak 3. Fenny Krisna Marpaung (2021)	<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>	Variabel bebas (X3)	Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota tim dengan nilai sig $< 0,001$ .	Untuk referensi peneliti selanjutnya

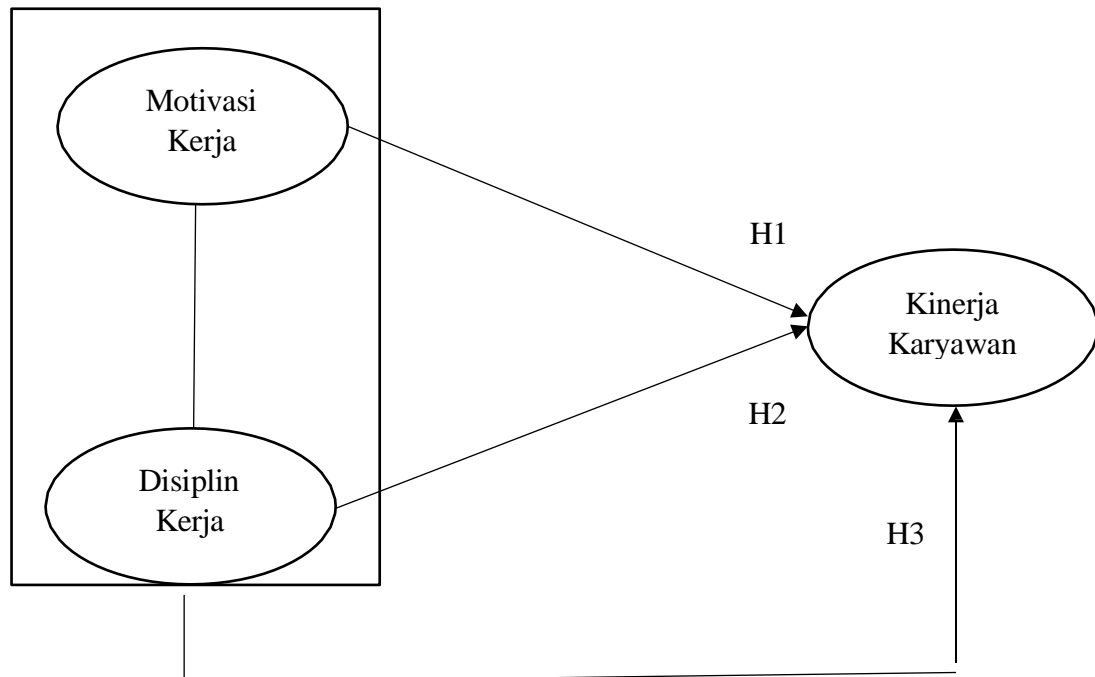
## 2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



## 2.6 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



## 2.7 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan hal penting bagi suatu perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik (Kasmir 2019). Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

**H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Antasari**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

**H2: Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Antasari**

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan agar pegawai dapat mencapai tujuannya Alfathan & Winata (dalam Prasetyo 2023). Motivasi yang kuat menjadikan pegawai bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja pegawai menjadi meningkat, motivasi bisa berasal dari internal maupun secara eksternal pegawai Nurdiana (dalam Prasetyo 2023). Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya motivasi di dalam pegawai itu sendiri. Motivasi dapat membantu pegawai untuk melakukan pekerjaannya menjadi lebih baik. Menurut Fathoni (dalam Efendi 2020) disiplin kerja adalah fungsi dari operatif manajemen sumber daya manusia yang paling terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerjanya yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Menurut Sinambela (dalam Herwanto 2022) menyimpulkan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

**H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Burger King Antasari**