

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Teori Motivasi Kebutuhan (*Need Theory*) dari (Abraham H. Maslow, 1943). Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima hierarki, mulai dari kebutuhan dasar (seperti fisiologis dan keamanan) hingga kebutuhan yang lebih tinggi (seperti aktualisasi diri). Dalam konteks karyawan, teori ini dapat menjelaskan bagaimana motivasi yang berasal dari pemenuhan kebutuhan ini mempengaruhi kinerja mereka.

Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja bisa dilihat sebagai faktor yang berhubungan erat dengan kebutuhan - kebutuhan dalam hierarki Maslow. Pemenuhan kebutuhan ini, baik dari sisi motivasi kerja maupun disiplin kerja, dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan disiplin kerja dan motivasi kerja diharapkan mampu untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2018:11) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang

tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut (Suwandi et al., 2023) disiplin kerja merupakan salah satu faktor paling utama dalam memberikan dampak terbesar terhadap tercapai tidaknya suatu produktivas kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam (Supomo R, 2022:133) disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dengan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja sangatlah penting dan berpengaruh terhadap perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Supomo R, 2022:134) disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh instansi, agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin merupakan sesuatu

yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan.

Menurut (Said & Mapparenta 2023) Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan yang berlaku dalam organisasi dan akan mencapai kematangan psikologis, sehingga menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang. Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut (Afandi, 2018:20) diantaranya yaitu:

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukuman
9. Faktor Loyalitas
10. Faktor Budaya Organisasi

2.2.3 Indikator disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2018:21) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
5. Target pekerjaan
6. Membuat laporan kerja harian

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian motivasi kerja

Menurut (Afandi, 2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Said & Mapparenta 2023) Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Menurut Wibowo dalam (Kristianti et al., 2024) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja dari karyawan tersebut. Hal ini karena motivasi

kerja berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, sebab karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya kinerjanya dapat maksimal sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha atau sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu.

2.3.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Afandi, 2018:24) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.3.3 Indikator motivasi kerja

Menurut (Afandi, 2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sumardjo & Priansa dalam (Said & Mapparenta 2023), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan dalam (Said & Mapparenta 2023) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja.

Menurut (Magdalene et al., n.d.) Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil yang dicapai lebih baik dari tingkat output yang diharapkan. Sebaliknya, karyawan yang kinerjanya buruk adalah karyawan yang hasil pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan. Karyawan harus selalu bersikap jujur, teliti, dan disiplin dalam setiap pekerjaannya. Karyawan juga harus memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dan berusaha untuk menyelesaikannya tepat waktu sesuai dengan kewajibannya

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Karyawan merupakan kekayaan utama organisasi, karena tanpa adanya karyawan aktivitas suatu organisasi tidak akan berjalan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah organisasi, apabila kinerja karyawan bagus maka akan berdampak baik pada organisasi dan organisasi juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian, (Said & Mapparenta 2023).

2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu organisasi menurut (Afandi, 2018:86) yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional Perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

2.4.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut (Afandi, 2018:89) beberapa indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas adalah ukuran nilai atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi kerja melibatkan penggunaan sumber daya seperti waktu dan tenaga dengan sebaik-baiknya

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil tindakan atau memulai sesuatu tanpa harus diperintah.

6. Ketelitian

Kehati-hatian dan keakuratan dalam memperhatikan detail kecil untuk memastikan hasil yang tepat.

7. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memandu, memotivasi, dan mengarahkan orang lain menuju pencapaian tujuan bersama.

8. Kejujuran

Sikap terbuka dan transparan dalam berkata dan bertindak sesuai dengan kebenaran.

9. Kreativitas

Kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif dalam menghadapi tantangan atau masalah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

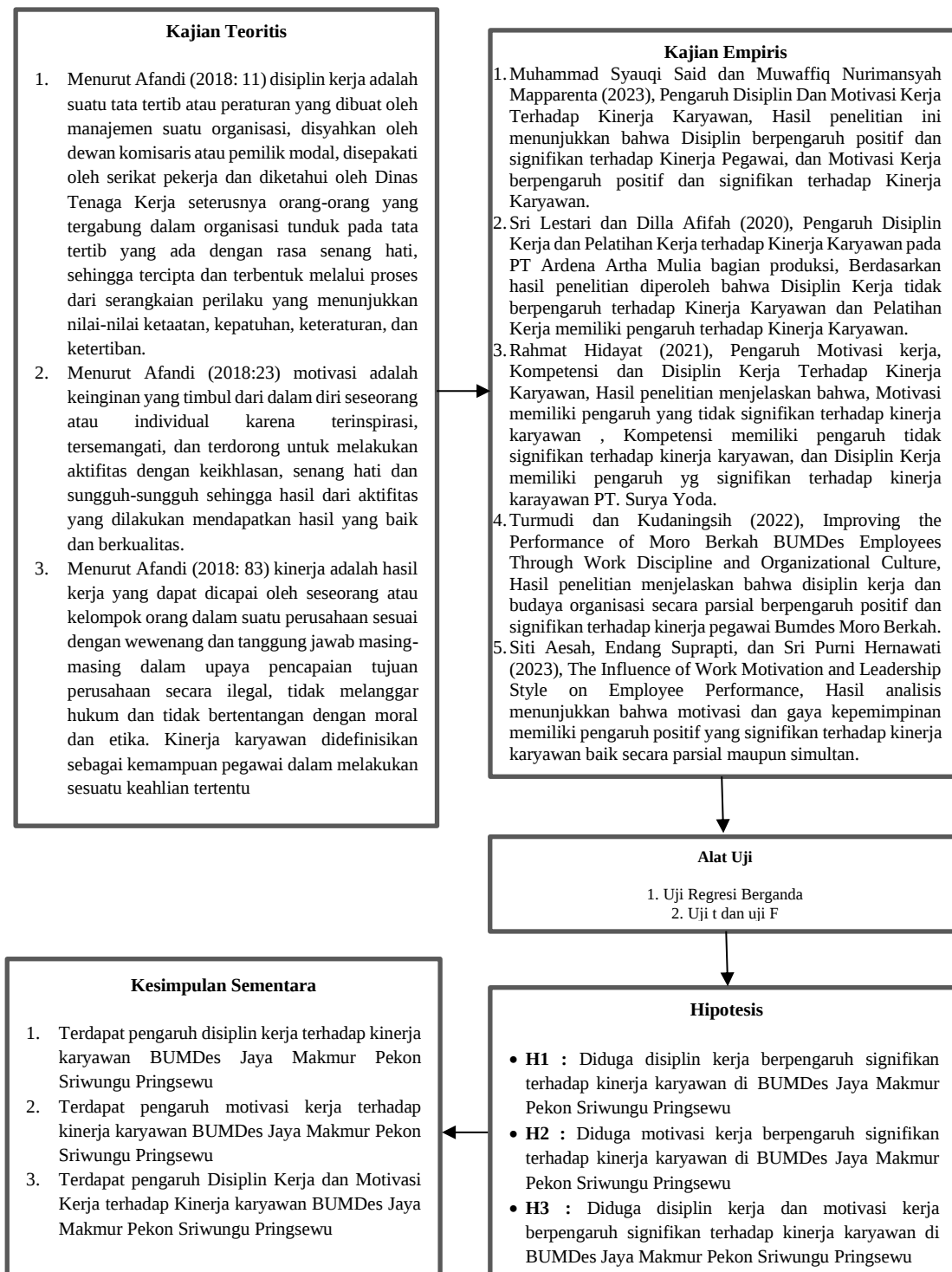
NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Muhammad Syauqi Said dan Muwaffiq Nurimansyah Mapparenta (2023)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Objek penelitian dilakukan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Divisi Poultry Breeding Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	1. Sebagai referensi penelitian utama 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian

2.	(Lestari & Afifah, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi	1. Objek penelitian di lakukan di PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi 2. Terdapat variabel pelatihan kerja	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1. Sebagai referensi 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian
3.	Rahmat Hidayat (2021)	Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Objek penelitian di lakukan di PT. Surya Yoda Indonesia 2. Terdapat variabel Kompetensi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa, Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan , Kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yg	1. Sebagai referensi 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian

				signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia	
4.	Turmudhi & Kurdaningsih, (2022)	Improving the Performance of Moro Berkah BUMDes Employees Through Work Discipline and Organizational Culture	1. Objek penelitian di lakukan di BUMDes Moro Berkah 2. Terdapat variabel Budaya Organisasi	Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bumdes Moro Berkah	1. Sebagai referensi 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian
5.	Siti Aesah, Endang Suprpti, dan Sri Purni Hernawati (2022)	The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance	1. Objek penelitian di lakukan di Pt. Prima food International Kios Unggas Kalisuren Bogor 2. Terdapat variabel kepemimpinan	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	1. Sebagai referensi 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian

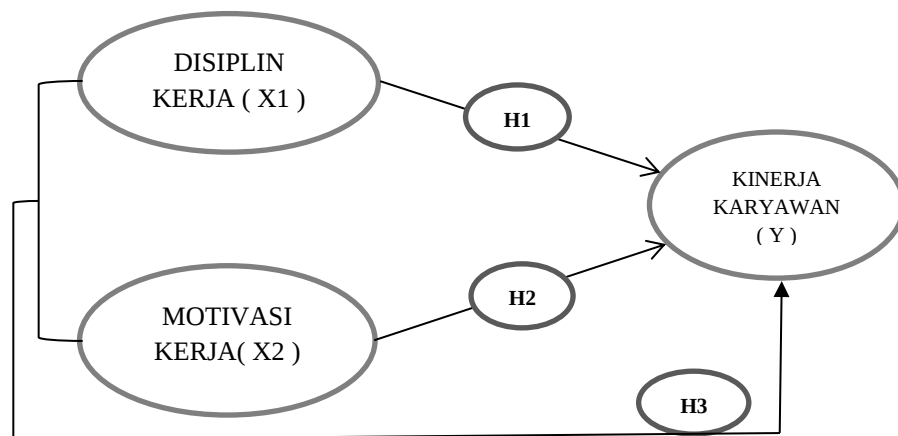
2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Teori

Kerangka teori adalah sebuah model yang menjelaskan mengenai hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang diketahui dalam suatu masalah tertentu, sehingga dapat dibuat menjadi kerangka yang bertujuan untuk menggambarkan paradigma penelitian sebagai jawaban atas masalah yang muncul pada penelitian. Kerangka teori merupakan suatu gambaran atau rencana yang berisi tentang penjelasan dari semua hal yang dijadikan sebagai bahan penelitian yang berlandaskan pada hasil dari penelitian tersebut. kerangka teori biasanya juga berisi mengenai relasi antara sebuah variabel dengan variabel yang lainnya, yang biasanya terdapat sebab serta akibat dari kedua atau lebih dari dua variabel tersebut. Berdasarkan kesimpulan dari arti mengenai kerangka penelitian sebelumnya, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018:134) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan uraian dari teori tersebut, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut (Afandi, 2018:11) adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja sangatlah penting dan berpengaruh terhadap perusahaan atau instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syauqi Said dan Muwaffiq Nurimansyah Mapparenta (2023), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:18) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Aesah, Suprpti, dan Hernawati (2023), *The Influence of Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance*, Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.

2.8.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut (Afandi, 2018:11) adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Disiplin kerja sangatlah penting dan berpengaruh terhadap perusahaan atau instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut (Afandi, 2018:18), Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Afandi, 2018:83) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu

Dan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Muhammad Syauqi Said dan Muwaffiq Nurimansyah Mapparenta (2023), Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BUMDes Jaya Makmur Pekon Sriwungu Pringsewu.