

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Grand Theory

2.1.1. Teori Kebutuhan Motivasi

Teori Motivasi: Maslow pertama kali mengembangkan gagasan tentang kebutuhan 2 3 Dalam hal ini, motifnya adalah perkembangan (motivasi pertumbuhan) dan kekurangan (pertumbuhan karena kekurangan). Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, upaya seseorang untuk mengatasi kekurangannya dikenal sebagai motivasi kekurangan. Lebih lanjut, keinginan untuk mencapai tujuan pribadi sejalan dengan kemampuan pertumbuhan seseorang dikenal sebagai motivasi perkembangan. Hal ini disesuaikan berdasarkan latar belakang dan keadaan masing-masing individu. Kerangka kerja yang populer untuk mengkategorikan motivasi manusia adalah pendekatan hierarki kebutuhan Maslow. Lima jenis motif dalam sistem hierarki kebutuhan disusun mulai dari kebutuhan terendah, yang harus dipenuhi sebelum beralih ke tuntutan yang lebih tinggi (Andjarwati 2015).

Berikut ini penjelasan mengenai lima tingkatan piramida pada Teori Hierarki Kebutuhan Manusia :

1. Physiological

Kebutuhan dasar manusia seperti makanan, minuman, sandang, papan, dan sebagainya termasuk dalam kebutuhan fisiologis ini. Jelaslah bahwa kehormatan, tabungan, dan pertimbangan serupa tidak diprioritaskan oleh orang-orang pada tingkat hierarki kebutuhan ini.

2. Safety

Manusia akan mengembangkan dorongan untuk memiliki rumah sebagai tempat berlindung segera karena kebutuhan tingkat kedua..

3.Social

Pada tingkat kebutuhan ketiga, manusia akan mencari dan mengenal orang yang dapat dipercaya.

4.Esteem Needs

Kehormatan dibahas di tingkat keempat. Orang-orang akan termotivasi untuk mendapatkan rasa hormat dan penghargaan dari orang lain. Tentu saja, mereka harus mendapatkan nama, gelar, dan status.

5.Self-Actualization

Pada dasarnya, manusia ingin dapat diandalkan dan membantu orang lain. Orang-orang pada tingkat ini cenderung ingin memimpin organisasi untuk menjalankan wewenang dan membawa perubahan.

Komponen-komponen yang disebutkan di atas merupakan hubungan antara kepuasan kerja dan teori motivasi Abraham Maslow. Karena kebahagiaan kerja karyawan meningkat seiring dengan jumlah faktor motivasi yang mereka terima, teori ini mengkaji signifikansi motivasi dalam kaitannya dengan kepuasan kerja.

Dapat Disimpulkan, dan didukung oleh sudut pandang para ahli, bahwa motivasi sangat penting karena manajer dan pemimpin perlu bekerja sama dengan baik dengan bawahan mereka (pekerja) untuk menyelesaikan tugas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Teori Motivasi Abraham Maslow diterapkan di sini.

Disiplin diri harus sejalan dengan motivasi internal agar karyawan termotivasi untuk bekerja. Kita akan selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku jika kita yakin posisi tersebut sesuai dengan kemampuan dan keahlian kita. Suasana kerja yang nyaman juga berkontribusi terhadap motivasi internal, karena membuat kita merasa tenang saat menjalankan tugas (Maslow, 1958). Dalam dunia kerja, Elemen Keselamatan dan Sosial sangat penting karena tempat kerja yang aman dan nyaman, serta ikatan yang kuat antar rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika Elemen

Penghargaan hadir, karyawan merasa dihargai dan dihormati oleh orang lain. Yang terakhir perlu diperhatikannya Elemen Self-Actualization, elemen tersebut membuat para pegawai merasa dirinya berguna dan dapat diandalkan oleh orang sekitar (Maslow, 1958).

2.2. Disiplin

2.2.1. Pengertian Disiplin

Kapasitas pekerja untuk memenuhi tugas dan menghindari batasan yang diuraikan dalam undang-undang, peraturan, dan/atau pedoman resmi.

Menurut Afandi (2019:11) Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisiaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja dan seterusnya orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Rivai (2021): Kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan kepatuhan terhadap standar kerja merupakan tanda-tanda disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bagaimana tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas berkaitan erat dengan disiplin kerja.

Maskur (2024:4): menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih mematuhi aturan, lebih produktif, dan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

2.2.2. Faktor-Faktor Disiplin

Menurut Afandi (2019) ada beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor kepemimpinan: Sikap disiplin pemimpin berperan besar dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Pemimpin yang disiplin akan menjadi contoh bagi bawahannya

- 2) Faktor penghargaan: Pemberian penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan
- 3) Faktor Keadilan: Perlakuan adil dalam organisasi mendorong karyawan untuk tetap disiplin. Ketidakadilan dapat menurunkan motivasi dan kedisiplinan
- 4) Faktor loyalitas: komitmen dan dedikasi karyawan terhadap organisasi
- 5) Faktor budaya organisasi : nilai,norma,keyakinan,dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi

2.2.3.Indikator Displin

Menurut Afandi (2019)

- 1) Kehadiran Tepat Waktu: Sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan, karyawan datang tepat waktu.
- 2) Penyelesaian Tugas: Karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan standar kualitas yang ditetapkan.
- 3) Kepatuhan Terhadap Aturan: Karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan, termasuk berpakaian sesuai dengan dress code dan mengikuti prosedur operasional standar.
- 4) Tanggung Jawab: Karyawan mengambil tanggung jawab atas pekerjaan mereka dan hasilnya, serta tidak mengalihkan kesalahan kepada orang lain.
- 5) Sikap Positif Terhadap Pekerjaan: Karyawan menunjukkan sikap proaktif dan antusiasme dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi

Dorongan atau stimulasi untuk membantu setiap pekerja berkinerja baik. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan merasa puas dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, yang akan mengarah pada pengembangan dan ekspansi yang substansial di dalam perusahaan.

Setiap manusia memiliki kebutuhan (kebutuhan, dorongan, variabel intrinsik dan ekstrinsik), dan pembentukan kebutuhan ini sangat dipengaruhi oleh minat pribadi, menurut Teori Motivasi Abraham Maslow. Maslow menciptakan teori hierarki kebutuhan untuk menjawab berbagai tingkat keinginan manusia berdasarkan realitas ini.

Menurut Afandi (2019:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang bagus dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian

Menurut (Hasibuan, 2021:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Mangkunegara (2021) Menurutnya, motivasi adalah hal yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan mereka. Salah satu elemen terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah motivasi kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Afandi(2019:23)

- 1) Kebutuhan Hidup : kebutuhan untuk mempertahankan hidup yang termasuk dilaam kebutuhan ini adalah makan,minum,perumahan,udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja
- 2) Kebutuhan Masa Depan: kebutuhna 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 prestasi dari karyawan dan Masyarakat lingkungannya.
- 4) Rekan Kerja: Interaksi positif dengan rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan motivasi .
- 5) 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(2019: 29)

- 1) Tingkat Kehadiran: Frekuensi kehadiran karyawan di tempat kerja sebagai komitmen terhadap pekerjaan.
- 2) Produktivitas Kerja: Jumlah output atau hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu sebagai refleksi dari semangat kerja.
- 3) Kualitas Pekerjaan: Mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan menunjukkan motivasi mereka.
- 4) Kepuasan Kerja: Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat menjadi motivasi; semakin tinggi kepuasan, semakin tinggi pula motivasinya.

5) Inisiatif dan Kreativitas: Kemampuan karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan menunjukkan motivasi merek

2.4 Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan hasil yang ditunjukkan karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Menurut Chairunnisah (2021:29) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sinaga (2020) Kinerja adalah hasil tindakan individu atau terkait pekerjaan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kasmir (2019): Kinerja adalah hasil dari upaya dan tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja.

2.4.2. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Chairunnisah (2021: 38) ada beberapa factor sebagai berikut:

- 1) Sumber Daya : suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas.
- 2) Kepemimpinan :Pengaruh leadership terhadap kinerja individu,kinerja kelompok, dan kinerja organisasi sangatlah penting.
- 3) Penghargaan : Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan.

- 4) Struktur : Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan..
- 5) Job Design : Proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.

2.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Chairunnisah (2021) beberapa indikator pada kinerja:

- 1) Kualitas Kerja: Kualitas output yang dihasilkan oleh pekerja.
- 2) Kuantitas Kerja: volume keluaran atau hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu: kapasitas pekerja untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang dialokasikan.
- 4) Efektivitas: Seberapa baik pegawai mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya yang ada.
- 5) Kemandirian: Kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung.

2.5 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Penliti terdahulu

No	Penliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	(Betharia Claudina Situmorang,2022)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkasa Beton Batam	Objek penelitian	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sebagai Jurnal 1) Penunjang 2) Penguat 3) Supporting Peneliti yang sedang di lakukan
2	(Lutfi Ristiyani,2024)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT.Djarum Kudus	Objek penelitian	Disiplin kerja dan motivasi kerja keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sebagai Jurnal 4) Penunjang 5) Penguat 6) Supporting Peneliti yang sedang di lakukan
3	(Fitriana Rismalasari, 2024)	Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi spinning di PT.Subah Spinning Mills,Jawa Tengah	Variabel x1 dan x2 dan objek penelitian	Menurut penelitian ini, disiplin dan motivasi memiliki dampak besar pada kinerja pekerja. Kuesioner, wawancara, dan observasi digunakan untuk mengumpulkan data, dan regresi linier digunakan untuk analisis.	Sebagai Jurnal 1) Penunjang 2) Penguat 3) Supporting Peneliti yang sedang di lakukan

4	(Desi Prasetyani, Ratna Sari, Endang Kustini, 2024)	<i>The Influence of Motivation and Work Discipline On Employee Performance of PT. Parametrik Presisi TANGERANG</i>	Variabel x1 dan x2 dan objek penelitian	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sebagai Jurnal 1) Penunjang 2) Penguat 3) Supporting Peneliti yang sedang di lakukan
5	(Haeranah, Muslim, Haerudin, Abdul Khalik, 2022).	<i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Productivity at PT.CSG Makassar</i>	Variabel x1 dan x2 dan objek penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa adanya dampak positif & signifikan terhadap disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Sebagai Jurnal 1) Penunjang 2) Penguat 3) Supporting Peneliti yang sedang di lakukan

2.6 Kerangka Pikir

Kajian Teoritis

1. Menurut Afandi (2020:11) Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisiaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja dan seterusnya orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati.
2. Menurut Afandi (2020:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang bagus dan berkualitas.
3. Menurut Chairunnisah (2021:29) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kesimpulan Sementara

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Baniah Rahmat Utama
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja pegawai pada PT. Baniah Rahmat Utama
3. Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Baniah Rahmat Utama

Kajian Empiris

1. Betharia Claudina Situmorang (2022) kedua variabel ini dinyatakan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam
2. Lutfi Ristiyani (2024) Faktor-faktor ini memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Djarum Kudus
3. Fitriana Rismalasari (2024) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan dari kedua variabel terhadap kinerja karyawan Spinning di CV. X
4. Desi Prasetyani¹, Ratna Sari, Edang Kustini (2024) adanya pengaruh positif di kedua variabel terhadap kinerja karyawan PT. Parametrik Presisi Tangerang
5. Haeranah, Muslim, Haerudin, Abdul Khalik (2022) disiplin dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CSG

Alat Analisis Data

Analisis Linear Berganda

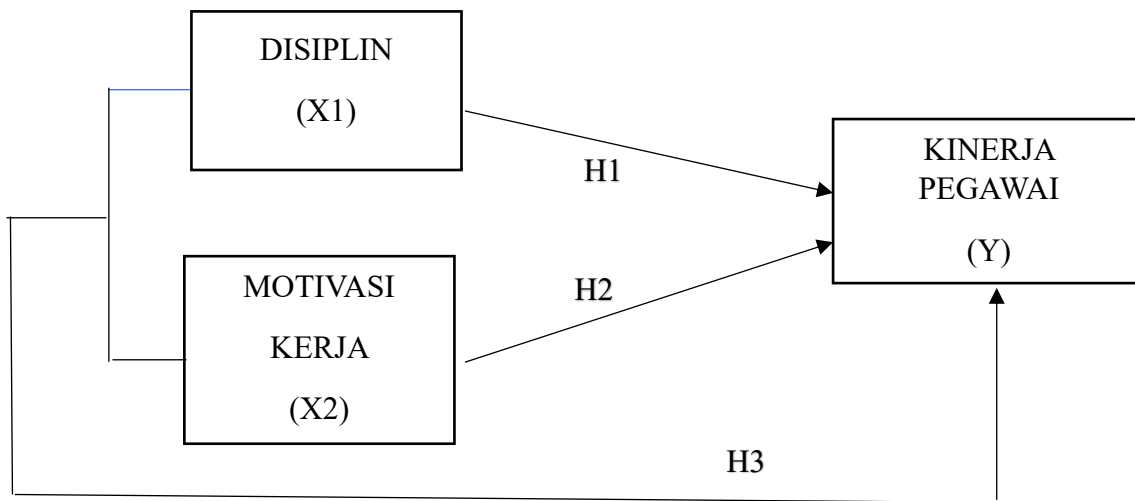
Uji Analisis Data

Uji t dan Uji F

Hipotesis

1. Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Baniah Rahmat Utama
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan pada Kinerja pegawai pada PT. Baniah Rahmat Utama
3. Diduga Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Baniah Rahmat

2.7. Kerangka Penelitian



2.9. Pengembangan Hipotesis

Menurut (Arpan, 2023) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan atas suatu peristiwa yang belum terjadi, karena masih harus diuji dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis itu menjadi teruji apabila semua gejala yang timbul tidak bertentangan dengan hipotesis yang kita buat. Pengertian lain bahwa hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan pertanyaan penelitian. Umumnya pengertian yang banyak digunakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara penelitian. Jadi secara umum, hipotesis adalah jawaban sementara yang oleh peneliti tetapkan untuk kemudian dapat dibuktikan kebenarannya melalui langkah-langkah ilmiah penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Baniah Rahmat Utama

Menurut Afandi (2019:11) Disiplin adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisiaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja dan seterusnya orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Betharia Claudina Situmorang,2022) pada jurnal Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkasa Beton Batam menunjukkan bahwa disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini adalah:

H1:Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Baniah Rahmat Utama

Menurut Afandi (2020:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi,tersemangati,dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan,senang hati,dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang bagus dan berkualitas. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan sedemikian pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat,sosiolog, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana Rismalasari, 2024) pada jurnal Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan departemen produksi spinning di PT.Subah Spinning Mills,Jawa Tengah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini adalah :

H2:Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Baniah Rahmat Utama

Menurut Chairunnisah (2021:29) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Betharia Claudina Situmorang,2022) pada jurnal Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkasa Beton Batam menunjukkan bahwa disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana Rismalasari, 2024) pada jurnal Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan departemen produksi spinning di PT.Subah Spinning Mills,Jawa Tengah berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat dirumuskan hipotesis yang ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baniah Rahmat Utama