

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

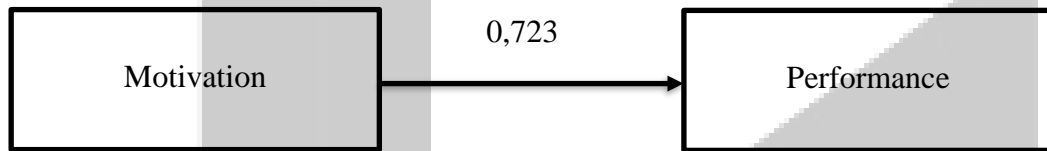
2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, sehingga penelitian ini akan dilakukan dengan kesamaan relevansi dengan persamaan dan perbedaan pada objek penelitian yang diteliti.

2.2.1. Yeti Kuswati (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Kuswati, (2020:995) dengan judul “*The Effect of Motivation on Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara deskriptif maupun verifikatif. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen: *Work Motivation*. Variabel dependen: *Employee Performance*. Sampel penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Metode penelitian ini menggunakan gabungan antara metode deskriptif dan metode survei, dan dibantu oleh *software* SPSS. Peneliti menggunakan data kuantitatif untuk mengelola dan menganalisis pendekatan statistik parametrik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun sebagai penghubung. Dari hasil analisis yang memiliki rata-rata sebesar 2,9 membuktikan bahwa motivasi mempunyai peran penting bagi kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka.

Berikut adalah kerangka pemikiran Kuswati, (2020:1000)



Sumber: Kuswati, (2020:1000)

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN YETI KUSWATI 2020

Persamaan:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
2. Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan
3. Variabel independen yaitu Motivasi Kerja
4. Perhitungan menggunakan *software* SPSS

Perbedaan:

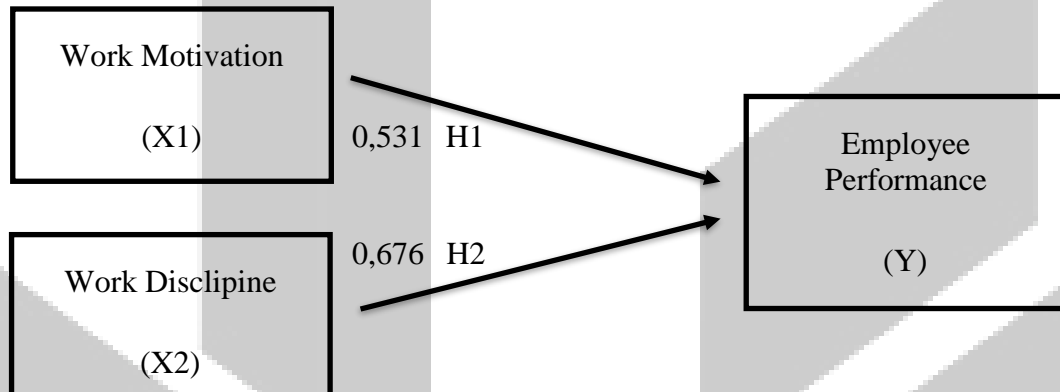
1. Objek penelitian yang digunakan adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Sedangkan penelitian terkini menggunakan objek penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Daiva Artha Semesta.
2. Penelitian terdahulu menggunakan data 82 pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, sedangkan penelitian terkini menggunakan 55 karyawan di PT. Daiva Artha Semesta.

3. Sampel penelitian teradulu menggunakan pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka, sedangkan peneliti saat ini menggunakan karyawan PT. Daiva Artha Semesta.

2.2.2. Yani Maryani, Mohammad Entang, Martinus Tukiran (2020)

Penelitian ini dilakukan Maryani et al., n.d., (2020:1) dengan judul "*The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at The Regional Secretariat of Bogor City*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Bogor. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen: *Work Motivation and Work Discipline*. Variabel dependen: *Employee Performance*. Sampel penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Kota Bogor. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik deskriptif dan teknik analisis *statistic inferensial* dan dibantu *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran Maryani et al., n.d., (2020:10):



Sumber: Maryani et al., n.d., (2020:10)

Gambar 2.2

KERANGKA PEMIKIRAN MARYANI AL., (2021)

Persamaan:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Variabel dependen dari penelitian ini yang digunakan adalah kinerja karyawan.
3. Variabel independen dari penelitian ini yang digunakan adalah disiplin kerja.
4. Menggunakan media kuesioner untuk mendapatkan datanya

Perbedaan:

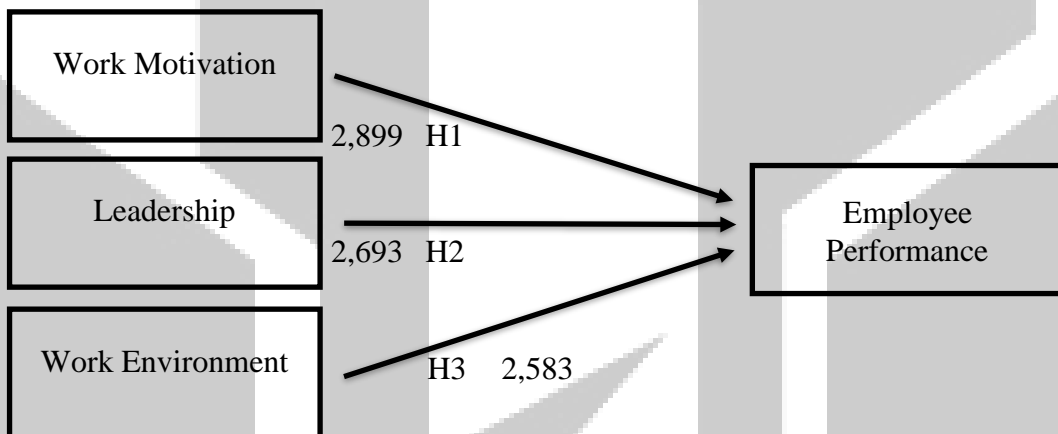
1. Objek penelitian yang digunakan adalah disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bogor. Sedangkan penelitian terkini menggunakan objek penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Diva Artha Semesta.
2. Penelitian terdahulu menggunakan 114 karyawan, sedangkan penelitian terkini menggunakan 55 karyawan PT. Daiva Artha Semesta.
3. Sampel penelitian terdahulu menggunakan pegawai di Daerah Sekretariat Kota Bogor, sedangkan peneliti saat ini menggunakan karyawan PT. Daiva Artha Semesta.

2.2.3. Shantini Rumbi, Ferdinandus Christian, Suparti (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Shantini Rumbi et al., (2021:347) dengan judul “*The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case of Local Government Agency in Emerging Country*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Yapen. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen: *Motivation, Leadership, and Work Enviroment*. Variabel dependen: Employee Performance. Sampel penelitian ini adalah Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Yapen. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian dan dibantu *software* SPSS. Hasil penelitian

menunjukkan motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah kerangka pemikiran Shantini Rumbi et al., (2021:351):



Sumber: Shantini Rumbi et al., (2021:351)

Gambar 2.3

KERANGKA PEMIKIRAN SHANTINI RUMBI, FERDINANDUS

CHRISTIAN, SUPARTI (2021)

Persamaan:

1. Terdapat persamaan variabel yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Variabel dependen dari penelitian ini yang digunakan adalah kinerja karyawan.
3. Variabel independen dari penelitian ini yang digunakan adalah lingkungan kerja.

Perbedaan:

1. Objek penelitian yang digunakan adalah lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Yapen. Sedangkan penelitian terkini menggunakan objek penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daiva Artha Semesta.
2. Penelitian terdahulu menggunakan 108 pejabat publik menjadi sampel, sedangkan penelitian terkini menggunakan 55 karyawan PT. Daiva Artha Semesta.
3. Sampel penelitian terdahulu menggunakan pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Yapen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan karyawan PT. Daiva Artha Semesta.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1.	Kuswati, (2020)	<i>The Effect of Motivation on Employee Performance</i>	Variabel (X): <i>Work Motivation</i> Variabel (Y): <i>Employee Performance</i>	Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka	Analisis regresi sederhana.	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun sebagai penghubung. Dari hasil analisis yang memiliki rata-rata sebesar 2,9, membuktikan bahwa motivasi mempunyai peran penting bagi kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka.
2.	Maryani et al., n.d., (2020)	<i>The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at The Regional Secretariat Of Bogor City</i>	Variabel (X): <i>Work Motivation</i> <i>Work Discipline</i> Variabel (Y): <i>Employee Performance</i>	Pegawai Sekretariat Daerah Kota Bogor.	Analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.	Ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3.	Shantini Rumbi et al., (2021)	<i>The Effects of Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee's Performance: A Case Of Local Government Agency In Emerging Country</i>	Variabel (X): <i>Motivation Leadership Work Environment</i> Variabel (Y): <i>Employee Performance</i>	Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Yapen.	Analisis regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
----	-------------------------------	---	--	---	----------------------------	---

Sumber: (Kuswati, 2020), (Maryani et al., n.d., 2020), (Shantini Rumbi et al., 2021)

2.2 Landasan Teori

Landasan menggunakan teori – teori yang mendukung penelitian ini. Landasan teori yang digunakan adalah sebagai berikut:

2.2.1. Motivasi Kerja

Menurut Kuswati, (2020:996) berpendapat motivasi kerja merupakan salah satu fungsi organik dari manajemen. Motivasi yang baik dapat memperkuat komitmen dan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan (Sohail et al., 2014; Burns dan Alexander, 2020). Proses yang memulai, membimbing, dan mempertahankan perilaku yang berorientasi pada tujuan dapat diartikan sebagai motivasi kerja.

Menurut Kuswati, (2020:997) Motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang.
2. Partisipasi adalah kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat dan kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama.
3. Perhatian adalah kebutuhan akan perhatian untuk mencapai sesuatu yang diinginkan perusahaan.
4. Komunikasi adalah kebutuhan akan menciptakan komunikasi dua arah dan dapat memberikan tulisan yang mudah dipahami.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011:160) Motivasi Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Prestasi adalah keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang telah dicapainya sehingga seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka dari itu pemimpin harus mempelajari bawahannya dan bawahannya bekerja dengan memberi mereka kesempatan sehingga karyawan dapat berusaha untuk mencapai hasil yang baik. Ketika karyawan telah berhasil melakukan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.
2. Pengakuan adalah kelanjutan dari keberhasilan implementasi, pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan atas keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian piagam penghargaan atau uang tunai.
3. Tanggung jawab adalah faktor pendorong bagi bawahan jika pimpinan menghindari pengawasan atau supervisi yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri selama pekerjaannya memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

2.2.2. Disiplin Kerja

Menurut Maryani et al., n.d., (2020:6) berpendapat disiplin kerja yang memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar merupakan faktor keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja merupakan wujud

kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Rivai (2005:444) yang dikutip oleh Maryani et al., n.d., (2020:8)

Disiplin Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran adalah perilaku karyawan yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat masuk kerja.
2. Ketaatan terhadap peraturan kerja adalah perilaku karyawan yang mentaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.
3. Ketaatan terhadap standar kerja adalah besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Singodimojo dalam Sutrisno (2009:94) Disiplin Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Patuhi aturan waktu adalah jam masuk kerja, waktu pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Kepatuhan dengan peraturan organisasi adalah aturan dasar tentang cara berpakaian, dan berperilaku di tempat kerja.
3. Patuhi aturan perilaku di tempat kerja adalah cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.

2.2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Nasution (2013) yang dikutip oleh Shantini Rumbi et al., (2021:350) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang di sekitar organisasi yang dapat mempengaruhi aktivitas dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga komponen fisik dan perilaku yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Menurut Shantini Rumbi et al., (2021:353) Lingkungan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Pencahayaan adalah tempat kerja yang memiliki pencahayaan yang memadai dan sirkulasi udara yang baik.
2. Tingkat Kebisingan adalah bebas untuk mengaktifkan alur kerja yang lancar tanpa gangguan apapun dan keamanan lingkungan kerja yang dijamin.
3. Hubungan kerja adalah hubungan kerja sama dengan rekan kerja dan saling menjalin hubungan komunikasi sesama rekan kerja.

Menurut Sedarmayati (2011) yang dikutip oleh Adha et al., (2019:54) Lingkungan Kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Penerangan adalah intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
2. Keamanan kerja adalah persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3. Kondisi kerja adalah pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.
4. Penggunaan warna adalah penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

2.2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Martono et al., (2018) yang dikutip oleh Shantini Rumbi et al., (2021:350) kinerja menunjukkan apa yang telah dilakukan karyawan. Kinerja karyawan menunjukkan kemampuan individu untuk melakukan dan menyelesaikan tugas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja yang objektif untuk membantu pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Pananrangi et al., 2020).

Menurut Gomes dalam Intanghina (2009:89) yang dikutip oleh Maryani et al., n.d., (2020:3) Kinerja Karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan merupakan nilai dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan kesesuaian dan kesiapannya.
2. Kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
3. Kualitas pribadi dapat meliputi kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

Menurut Mitchel dalam Intaghina (2009:77) yang dikutip oleh Maryani et al., n.d., (2020:4) Kinerja Karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah kemampuan individu dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan.
2. Pengetahuan pekerjaan adalah kemampuan individu dalam memahami pekerjaan yang dihadapinya.
3. Kreatifitas adalah kemampuan individu dalam mengembangkan atau mencari inovasi baru dalam mengerjakan sesuatu.
4. Kerjasama adalah kemampuan individu dalam bekerja bersama orang lain dalam mencapai tujuan yang sama.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat kerja guna mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Maryani et al., n.d., (2020:9), dalam penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai dengan peran atau tugas pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Azhari & Supriyatin, (2020:1), dalam penelitian disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu perusahaan.

2.3.2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan wujud kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum, dan pegawai akan berusaha untuk mengurangi segala bentuk pelanggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Maryani et al., n.d., (2020:12), dalam penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meningkatnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, ketaatan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkannya. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Azhari & Supriyatin, (2020:4), dalam penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang semakin tinggi disiplin kerjanya, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, karyawan yang kurang disiplin kerjanya, maka kinerja karyawan akan menurun.

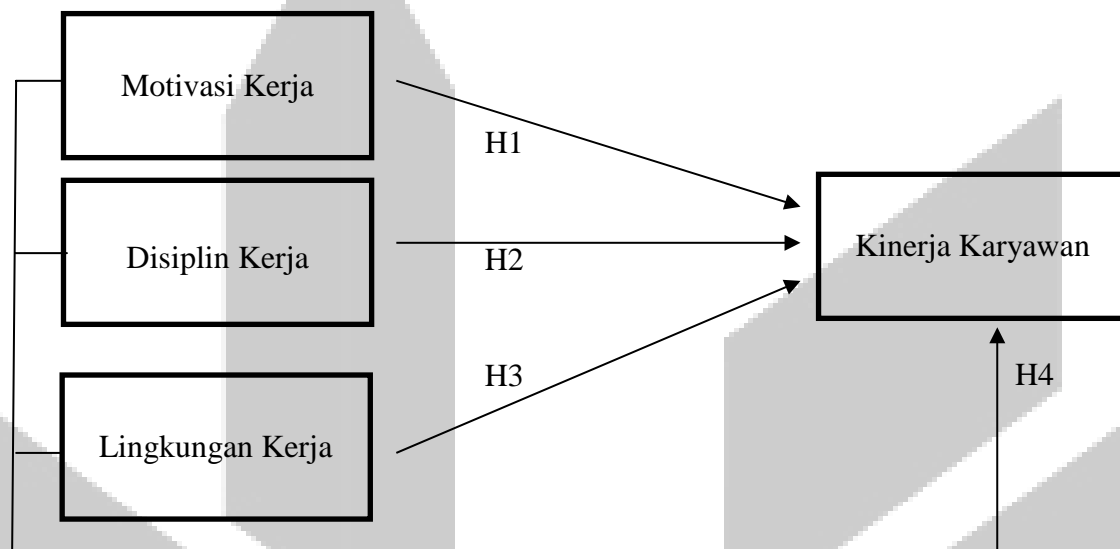
2.3.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Azhari & Supriyatin, (2020:6), dalam penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan

menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Shantini Rumbi et al., (2021:350), dalam penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai sesuatu masalah yang sangat penting. Kerangka pemikiran ini menggambarkan teori atau konsep yang telah diteliti. Kerangka pemikiran ini juga menggambarkan urutan-urutan penyelesaian masalah dan untuk menemukan jawaban penelitian.



Sumber: data diolah oleh Taufiqurrohman (2022)

Gambar 2.4

KERANGKA PEMIKIRAN TAUFIQURROHMAN (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang berdasarkan pada penelitian terdahulu:

H1= Motivasi kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daiva Artha Semesta.

H2= Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daiva Artha Semesta.

H3= Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Daiva Artha Semesta.

H4= Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Daiva Artha Semesta.