

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati segala daya dan upaya dan seluruh kemampuan dan pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi secara efisien dan efektif dapat tercapai (Mangkunegara 2013:93).

Menurut Robbins dan Judge (2013) “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang atau individu dalam mencapai tujuannya usaha untuk mencapai suatu tujuan”. Intensitas yang dimaksud adalah bagaimana seseorang menunjukkan keras atau tidaknya seseorang dalam berusaha. Intensitas yang tinggi bukan berarti akan menguntungkan organisasi. Kecuali, organisasi memiliki tujuan. Dengan ini, berarti motivasi harus memiliki arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan.

Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Mangkunegara (2005,61) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Dari penjelasan dan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari individu untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi

yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka tidak akan tercapai tujuan organisasi tersebut.

Motivasi penting bagi setiap individu yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

### 2.1.2 Faktor – Faktor Motivasi

Faktor-faktor Motivasi Kerja Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

- a. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara 12 tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:

- a. Hubungan interpersonal
- b. Kondisi kerja fisik
- c. Gaji
- d. Supervise
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan
- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

### 2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019, hal: 333), Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017, hal: 95), Disiplin Kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, sifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018, hal: 133), menjelaskan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau Disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Dari penjelasan dan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan dan ketaatan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dilingkungan kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

#### 2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja menurut Simamora (dalam Jundah Ayu, 2015):

1. Tujuan disiplin adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
2. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil.
3. Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

4. Tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

#### 2.1.5 Pengertian Komitmen Kerja

Robbins dalam Sopiah (2008:155-156) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai “suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Mathis and Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi

Lincoln dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Blau and Boal dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

#### 2.1.6 Komponen Komitmen Kerja

Komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu:

1. Komitmen kerja afektif (affective occupational commitment) Komitmen sebagai ketertarikan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen kerja kontinuans (continuance occupational commitment) Mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.

3. Komitmen kerja normatif (normative occupational commitment) Komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral

#### 2.1.7 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9), mendefenisikan “kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2007:81). (Handoko, 2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu:

1. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur
2. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian-penilaian perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
3. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, pekerjaan dan keterampilan, kreativitas kerja serta kesadaran dalam penyelesaian tugas dapat dipercaya

#### 2.1.8 Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Dalam Wirawan, (2009) Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam

memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

## **2.2 Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hubungan dari Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan penelitian diatas menurut (Mangkunegara 2013:93) Motivasi kerja adalah proses pemberian daya pendorong yang mampu merangsang seseorang untuk dapat bekerja dengan sepenuh hati segala daya dan upaya dan seluruh kemampuan dan pengorbanan waktu sehingga tujuan organisasi secara efisien dan efektif dapat tercapai. Selain itu disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017, hal: 95). Kemudian suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi Robbins dalam Sopiah (2008:155-156). Selanjutnya (Wibowo, 2007:81) Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Komitmen kerja Terhadap Kinerja Karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Komitmen kerja sangat berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan sehingga apabila motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja dijalankan dengan baik oleh organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi/Perusahaan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

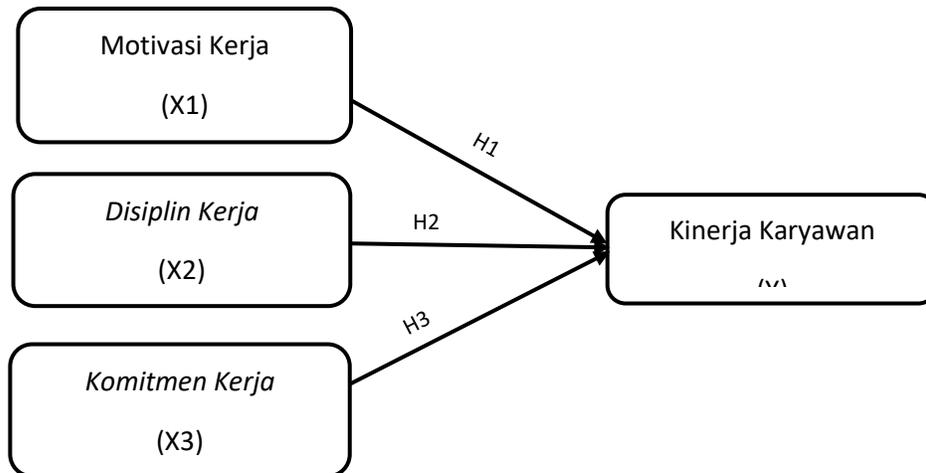
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka
Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	disiplin kerja karyawan ditingkatkan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.
Salman Farisi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
Yuyuk Liana, Rina Irawati (2014)	Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya	terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Malang Raya
Pingkan Marsoit (2017)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap

	Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia	kinerja karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia
Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan
Puput (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Syariah Kc. Semarang	Dengan demikian menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.4 Model Konseptual

Gambar 2.1

Hubungan Antar Variabel



## 2.5 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2002:64). Atas dasar pertimbangan dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Motivasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.