

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai melaksanakan atau melaksanakan rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat sumber daya manusia yang bersangkutan, serta ketersediaannya, akan menentukan bagaimana kinerja tersebut dilaksanakan. kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara baik dan tidak melanggar norma hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Cara organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia mereka akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mukhtar, 2020).

Rendahnya prestasi kerja seseorang akan berpengaruh pada keseluruhan performa organisasi. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana prestasi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada berbagai kriteria, seperti produktivitas, efektivitas, efisiensi, kompetensi, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama tim, kepatuhan terhadap kebijakan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan tugas yang diamanahkan (Hafiza dan Renaldi, 2024).

2.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Robbins *et al.*, 2016):

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

2.1.2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Kinerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar. Pengukuran kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan tolak ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Walaupun kinerja hanyalah merupakan rasio atau perbandingan namun demikian manfaat kinerja pegawai cukup besar pengaruhnya bagi negara pada umumnya dan perusahaan pada khususnya. Menurut Robbins *et al.*, (2016) ada 5 faktor dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi meliputi: membutuhkan saran, arahan/ perbaikan
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

5. Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja dan dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku mereka, meningkatkan pengetahuan untuk meningkatkan keinginan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma (Rivai, 2015). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017).

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga efisiensi dan efektivitas dalam setiap proses kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat untuk memastikan distribusi dan pengelolaan pangan berjalan lancar tanpa hambatan, mengingat BULOG bertanggung jawab atas ketersediaan pangan yang harus selalu terjaga dalam kondisi optimal. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan semakin tingginya tingkat disiplin seseorang maka akan berdampak positif pada peningkatan performa mereka (Onsardi dan Putri, 2020).

2.2.1. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator – indikator disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan di antaranya:

1. Sikap meliputi: melaksanakan tugas sesuai kemampuan dalam diri saya, selalu hadir tepat waktu saat bekerja, selalu menggunakan atribut lengkap saat bekerja.
2. Norma meliputi: memahami dan mengikuti aturan serta sanksi yang ditetapkan, bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan, mampu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.
3. Tanggungjawab meliputi: memahami tanggung jawab atas pekerjaan, mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai ketentuan, melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan atasan.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras dan lemah. Menurut Maslow (1943) yang menyatakan bahwa manusia mempunyai berbagai keperluan dan mencoba mendorong untuk bergerak memenuhi keperluan tersebut. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan

kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara menggerakkan dan mengerahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017).

Motivasi karyawan sangatlah penting untuk menentukan tingkat produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2016). Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk melakukan kerja dengan lebih giat, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta berorientasi pada pencapaian target perusahaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kurangnya semangat bekerja, meningkatnya tingkat absensi, serta turun kualitas dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Pegawai membutuhkan motivasi kerja agar mereka memiliki semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka (Sutrisno, 2016).

2.3.1. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya disebut sebagai kinerja. Terdapat indikator-indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

1. Prestasi, usaha individu dalam mencapai standar kualitas dan jumlah yang telah ditentukan.

2. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
3. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
4. Gaji, yaitu sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2009).

Suasana kerja yang kondusif akan berdampak positif pada produktivitas pegawai, sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak teratur dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Dampak dari lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Kinerja karyawan bergantung pada

bagaimana kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka di dalam perusahaan. Segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mengganggu kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, seperti pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan faktor lainnya, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Afandi, 2016). Setiap organisasi harus memiliki kesadaran menyeluruh tentang bagaimana lingkungan terkait dengan operasi kerjanya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Totalitas peralatan dan perlengkapan yang digunakan di ruang tempat seseorang bekerja, serta pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok, membentuk lingkungan kerja (Mangkunegara, 2017).

2.4.1. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Terdapat 2 indikator lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri karyawan tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri karyawan tersebut (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja fisik dapat berupa fasilitas kerja, kebersihan, kenyamanan tempat kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik, segala situasi yang terjadi di perusahaan atau tempat kerja dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi (Stefano, 2015).

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan dijadikan rujukan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Metode	Hasil
Hafiza dan Syarif, (2024)	Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, seluruh populasi 76 responden dijadikan sampel.. Analisis data menggunakan program SmartPLS 4	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Lutfia dan Bachruddin, (2019).	Metode penelitian adalah deskriptif dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 69 karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. Analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat, dengan t hitung 8,730 lebih besar dari t tabel 1,998 dan signifikansi 0,000. Variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja dengan kontribusi sebesar 53,2%.
Agung <i>et al.</i> , (2016).	Metode penelitian adalah metode asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden. Sampel penelitian ini yaitu sampling jenuh atau	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.

Tabel 1. Lanjutan

Nama Peneliti	Metode	Hasil
	sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.	Penempatan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan, disiplin kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perum Bulog Divisi Regional Kota Palu.
Hamzah <i>et al.</i> , (2021)	Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 109 responden menggunakan <i>Proportionate stratified random sampling</i> . Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil pengujian diperoleh variabel disiplin kerja tertinggi yaitu variabel disiplin secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 8,720 > t_{tabel} 1,6595$. Variabel disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai dengan $F_{hitung} 66,929 > F_{tabel} 2,69$.
Siregar <i>et al.</i> , (2022)	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 119 orang dengan teknik <i>total sampling</i> . Analisis data menggunakan model analisis regresi berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar $66,112 > F_{tabel} 19,487$ dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dengan nilai $p < 0,05$.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu dalam hal fokus kajian yang meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan skala Likert untuk mengukur variabel serta menerapkan analisis regresi dalam menguji hubungan antar variabel. Namun, terdapat beberapa perbedaan signifikan yang membedakan penelitian ini dari

penelitian sebelumnya. Perbedaan utama terletak pada objek penelitian, penelitian ini dilakukan di Perum BULOG Kanwil Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yang memungkinkan eksplorasi lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks BULOG.