

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (1943) Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam lima tingkatan hierarki, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam lingkungan kerja, apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

1. Indikator Motivasi Kerja Maslow (1943)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (1943). Teori tersebut menyatakan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh pemenuhan lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan seperti gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bulanan. Dalam penelitian ini, kebutuhan

fisiologis tercermin dari kecukupan gaji yang diterima karyawan PT Surya Permata Transindo.

b. Kebutuhan rasa aman

Berkaitan dengan rasa aman dan perlindungan dalam bekerja. Pada penelitian ini, kebutuhan rasa aman ditunjukkan melalui adanya jaminan keselamatan kerja dan jaminan pensiun yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

c. Kebutuhan sosial

Berkaitan dengan hubungan baik dan interaksi dengan orang lain di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kebutuhan sosial terlihat dari hubungan kerja yang baik antar rekan kerja serta perlakuan yang adil di perusahaan.

d. Kebutuhan penghargaan

Berkaitan dengan pengakuan atas hasil kerja dan pencapaian karyawan. Pada penelitian ini, kebutuhan penghargaan ditunjukkan melalui pemberian apresiasi dan penghargaan dari perusahaan maupun pimpinan terhadap hasil kerja karyawan.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan diri. Dalam penelitian ini, kebutuhan aktualisasi diri terlihat dari kesempatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menunjukkan kreativitas dan mengembangkan keterampilan kerja.

2. Hubungan Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri karyawan yang memengaruhi perilaku kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2020) motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang melakukan

suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan (Wibowo, 2022) menyatakan bahwa motivasi berkaitan dengan proses perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Afandi, 2019).

B. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran menunjukkan sikap sukarela dalam mematuhi aturan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab, sedangkan kesediaan merupakan sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

1. Indikator Disiplin Kerja Hasibuan (2019)

Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019). Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin kerja tercermin melalui tiga indikator, yaitu sikap, norma, dan tanggung jawab. Ketiga indikator tersebut menjadi dasar dalam mengukur tingkat disiplin kerja karyawan pada PT Surya Permata Transindo. Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Berkaitan dengan perilaku dan kesediaan karyawan dalam menaati aturan serta menjalankan pekerjaan dengan baik. Dalam penelitian ini, sikap disiplin

ditunjukkan melalui ketepatan waktu hadir kerja dan penggunaan peralatan kerja sesuai prosedur perusahaan.

b. Norma

Berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Pada penelitian ini, norma disiplin terlihat dari ketaatan karyawan dalam mengikuti aturan kerja dan prosedur operasional yang telah ditetapkan oleh PT Surya Permata Transindo.

c. Tanggung jawab

Berkaitan dengan kesadaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini, tanggung jawab disiplin terlihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditentukan perusahaan.

2. Hubungan Variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Menurut Moenir (2024) disiplin kerja penting dimiliki oleh setiap karyawan karena dapat mendukung kelancaran aktivitas kerja, menciptakan ketertiban di lingkungan kerja, serta membantu pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati peraturan perusahaan, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, serta menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kondisi tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.. Hal ini sejalan dengan pendapat (Prasetyo, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kinerja karyawan.

C. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan yang mampu diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, serta tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan Prawira (2019)

Menurut Prawira (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mendukung maupun menghambat pencapaian hasil kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Adapun penjelasan masing-masing faktor adalah sebagai berikut:

a. Usia

Usia dapat memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan kemampuan fisik, pengalaman, dan produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang berada pada usia produktif umumnya memiliki kondisi fisik yang lebih baik, mampu bekerja secara optimal, serta lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan sehingga kinerjanya cenderung lebih tinggi.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memengaruhi kinerja karyawan karena beberapa pekerjaan memerlukan kemampuan fisik dan karakteristik tertentu. Pada perusahaan logistik, pekerjaan operasional umumnya membutuhkan tenaga fisik dan mobilitas yang tinggi sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Jabatan

Jabatan dapat memengaruhi kinerja karyawan karena setiap jabatan memiliki tanggung jawab dan beban kerja yang berbeda. Semakin tinggi jabatan, semakin besar tanggung jawab dalam mencapai target perusahaan.

e. Masa Kerja

Masa kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaan. Semakin lama masa kerja, semakin baik kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Indikator Kinerja Karyawan Mangkunegara (2020)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2020). Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan tercermin melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Kelima indikator tersebut menjadi dasar

dalam mengukur tingkat kinerja karyawan pada PT Surya Permata Transindo.

Adapun penjelasan masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, teliti, dan sesuai standar perusahaan. Dalam penelitian ini, kualitas kerja terlihat dari ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan operasional.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan. Pada penelitian ini, kuantitas kerja terlihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah pekerjaan yang diberikan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam penelitian ini, tanggung jawab terlihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d. Kerjasama

Menunjukkan kemampuan karyawan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada penelitian ini, kerja sama terlihat dari kemampuan karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan operasional.

e. Inisiatif

Menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan. Dalam penelitian ini, inisiatif terlihat dari kemampuan karyawan membantu pekerjaan dan menyelesaikan masalah kerja secara mandiri.

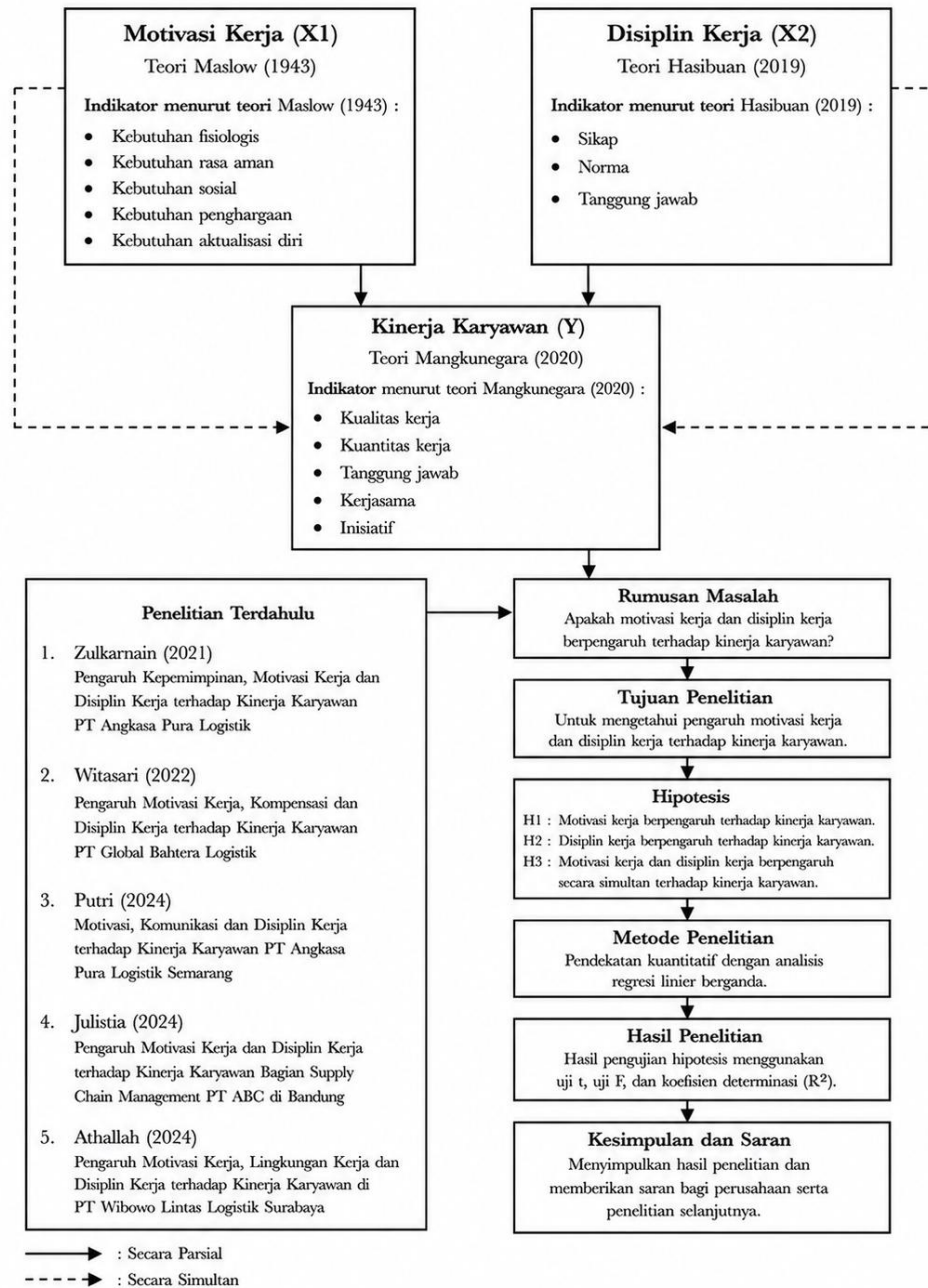
D. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Zulkarnain (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan.	Objek penelitian pada perusahaan logistik bandara.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2	Witasari (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Global Bahtera Logistik	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel motivasi kerja serta disiplin kerja.	Menambahkan variabel kompensasi dan objek pada perusahaan logistik nasional.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Putri (2024) Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistik Semarang	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan variabel motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Menambahkan variabel komunikasi pada perusahaan logistik bandara..	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Julistia (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Supply Chain Management PT ABC di Bandung	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Objek penelitian pada bagian supply chain management perusahaan manufaktur.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5	Athallah (2024) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Wibowo Lintas Logistik Surabaya	Sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan meneliti variabel motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Menambahkan variabel lingkungan kerja pada perusahaan logistik Surabaya.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Sumber: Data diolah Peneliti, 2026

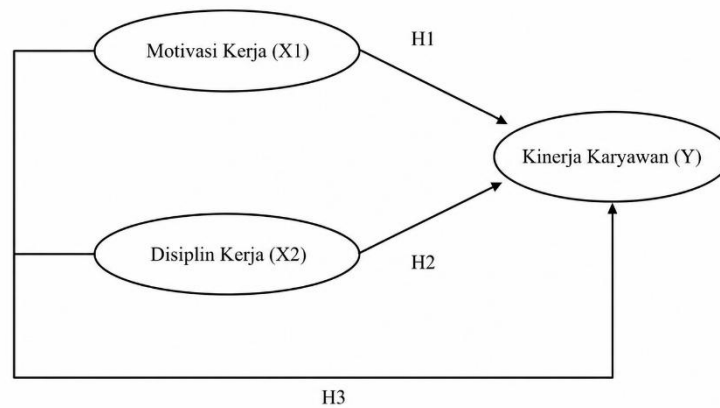
E. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Peneliti, 2026

F. Model Analisis



Gambar 2. 2 Model Analisis

Sumber: Peneliti, 2026

G. Hipotesis

Adalah jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Fatihudin, 2020). Berdasarkan model hipotesis, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut :

1. H1= Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo.
2. H2= Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo.
3. H3= Diduga Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Permata Transindo.