

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Konsep Teori

1. Teori Maslow (*Maslow Theory*)

Menurut Maslow (1943) Teori Hierarki Kebutuhan menjelaskan bahwa motivasi manusia muncul berdasarkan pemenuhan kebutuhan yang tersusun secara bertingkat mulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tertinggi. Maslow membagi kebutuhan tersebut ke dalam lima kategori, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar, seperti makan, minum, dan istirahat, yang dalam konteks organisasi dapat diwujudkan melalui pemberian gaji yang layak serta fasilitas kerja yang memadai. Selanjutnya, kebutuhan rasa aman berkaitan dengan jaminan keselamatan kerja, kejelasan aturan, serta stabilitas pekerjaan. Kebutuhan sosial meliputi hubungan interpersonal, kerja sama, komunikasi yang baik, dan rasa memiliki dalam lingkungan kerja. Kebutuhan penghargaan mencakup pengakuan atas prestasi, pemberian tanggung jawab, serta apresiasi dari atasan. Adapun kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi, yaitu dorongan individu untuk mengembangkan potensi diri, memperoleh kesempatan

belajar, serta mencapai prestasi optimal. Pemenuhan seluruh kebutuhan dalam hierarki tersebut akan memengaruhi tingkat motivasi individu. Menurut Robbins & Judge (2020) dan Luthans (2021), hierarki kebutuhan Maslow tetap menjadi dasar utama dalam menjelaskan perilaku motivasional karyawan di tempat kerja modern.

2. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang berlaku serta norma-norma sosial yang menjadi pedoman dalam organisasi. Kedisiplinan mencerminkan sikap patuh dan komitmen pegawai terhadap ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap instruksi atasan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kesadaran menunjukkan bahwa individu menaati peraturan tanpa paksaan, sedangkan kesediaan mencerminkan kemauan internal untuk menjalankan tugas secara disiplin. Kedisiplinan yang baik akan berkontribusi pada efektivitas organisasi, karena pegawai dapat bekerja secara lebih terarah dan konsisten. Wibowo (2021) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan komponen utama dalam manajemen kinerja dan menjadi dasar tercapainya standar kerja organisasi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015), lingkungan kerja adalah segala kondisi yang terdapat di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, tata ruang, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan antar rekan kerja, komunikasi, suasana kerja, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan kenyamanan bagi pegawai, menurunkan tingkat stres, dan meningkatkan fokus dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat produktivitas dan menurunkan motivasi. Sedarmayanti (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku, kenyamanan, dan efektivitas kerja karyawan.

4. Motivasi

Undang- Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi muncul dari dorongan internal maupun eksternal, seperti kebutuhan, harapan, penghargaan, dan kondisi kerja. Dalam teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1943), motivasi manusia dipandang sebagai hasil dari pemenuhan kebutuhan yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pegawai akan menunjukkan motivasi kerja yang

tinggi apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi secara memadai. Peningkatan motivasi akan tercermin melalui semangat kerja, ketekunan, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tugas. Pada Perusahaan, motivasi pegawai menjadi elemen penting mengingat pekerjaan yang bersifat administratif dan analitis memerlukan tingkat konsentrasi serta akurasi yang tinggi. Luthans (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara kebutuhan, tujuan, dan persepsi individu terhadap situasi kerja.

5. Kinerja Pegawai

Kesadaran Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kedisiplinan, serta kondisi lingkungan kerja. Indikator kinerja meliputi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kemampuan bekerja sama, inisiatif, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu memenuhi standar pekerjaan yang ditetapkan organisasi. Pada perusahaan, kinerja pegawai sangat menentukan kualitas layanan kepada klien, terutama dalam penyusunan dokumen pajak, pengelolaan data, dan penyelesaian administrasi perpajakan yang membutuhkan ketelitian dan akurasi. Armstrong (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan

kombinasi antara kompetensi, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja yang selaras dengan tuntutan organisasi.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Evi Wahyusari Hernaningsih, Sunardi Sembiring Brahmana (2024) mengambil 75 sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling yang menguji bagaimana pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. Objek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai.

Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus & Syahrums Agung (2023) melakukan penelitian menggunakan metode observasi dan kuesioner dengan mengambil sampel sebanyak 46 karyawan yang menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor. Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura ardilawati (2022) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru menggunakan kuesioner, serta sampel dalam

penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, yaitu dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Rizal Nabawi (2019) meneliti terkait pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengambilan sample yaitu sample jenuh sebanyak 81 responden. Data yang digunakan adalah data primer berupa wawancara dan kuesioner dengan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian Erina Rulianti (2023) mengambil 75 sampel karyawan dari jumlah keseluruhan 300 karyawan yang bekerja di PT Daelim, teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin yang menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Daelim.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Penelitian	Hasil penelitian
1	Lukman (2022)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi	X1 : Pengembang an Sumber Daya Manusia	Kinerja Pegawai	Regresi linear sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji t	1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus & Syahrums Agung (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Antam Tbk (UBPE) Pongkor	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Analisis SEM-PLS (SmartPLS 4.0)	1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja .karyawan 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karyawan
3	Annisa Nurhandayani (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Aceh Tamiang	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban Kerja	Kinerja Pegawai	1. Regresi linier (SPSS) 2. Uji t & Uji F	1. Lingkungan kerja & kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan. 2. Beban kerja berpengaruh signifikan.
4	Rizal Nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban Kerja	Kinerja Pegawai	1. Regresi linier (SPSS)	1. Lingkungan kerja & kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Beban kerja berpengaruh

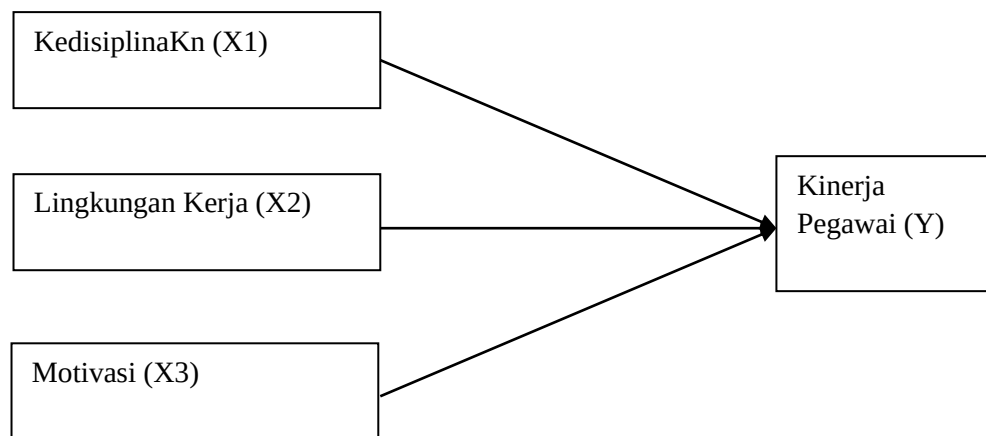
No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Penelitian	Hasil penelitian
						signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Evi Wahyusari Hernaningsih, Sunardi Sembiring Brahmana (2024)	Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Tegallega	X1: Kedisiplinan X2: Lingkungan Kerja X3: Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai	Analisis Kuantitatif Regresi Linear Berganda, Uji F, Uji t, SPSS	1. Kedisiplinan, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (kontribusi total 82%; kedisiplinan 29,3%, lingkungan kerja 34%, motivasi kerja 18,7%). 2. Kinerja pegawai kategori cukup, motivasi perlu ditingkatkan. 3 variabel berdampak positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja
6	Erina Rulianti (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	X1: Motivasi Kerja X2: Lingkungan Kerja X3: Pengembangan Karier	Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda, SPSS	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Penelitian	Hasil penelitian
						karyawan. 3. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	Renaldi Prabudiman, Dian Wahyudin (2025)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Prasarana Ditjen Perkeretaapian Kemenhub	X1: Pengembangan SDM X2: Disiplin Kerja X3: Kompensasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda, Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji F/Uji t, SPSS	1. Pengembangan SDM berpengaruh positif signifikan 30,2% 2. Disiplin 25,7% (positif signifikan) 3. Kompensasi 13,1% (positif signifikan) secara bersama-sama ketiga variabel berpengaruh positif signifikan 47,2% terhadap kinerja pegawai
8	Okni Livia Ningsih, Hammam Zaki, Wan Laura Hardilawati (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda dengan SPSS 20	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Dewa Ayu Made Wulan Dewi Utami (2023)	Pengaruh Pemahaman Akuntansi dan Pengalaman	X1 : Pemahaman Akuntansi X2 :	Efektivitas Kinerja Karyawan	Statistik Deskriptif Kuantitatif	1. Pemahaman Akuntansi berpengaruh positif secara

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Alat Penelitian	Hasil penelitian
		Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada KKP ABC di Denpasar	Pengalaman Kerja			parsial dan simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan 2. Pengalam Kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap efektivitas kinerja karyawan
10	Oktavilia Kristanti, Uswatun Khasanah, Rachmat Pramukty (2024)	Pengaruh Materi Pelatihan, Etika Pelayanan, dan Kompetensi Relawan terhadap Kinerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Bhayangkara Jakarta Raya	X1 : Materi Pelatihan X2 : Etika Pelayanan X3 : Kompetensi Relawan	Kinerja Relawan Pajak	SmartPLS Version 3.2.9	1. Materi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan pajak 2. Etika Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan pajak 3. Kompetensi Relawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan pajak

B. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2013) Kerangka berfikir adalah suatu model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang signifikan. Gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Gambar Kerangka Konseptual

Dari model Kerangka Konseptual diatas, maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variable Independen (X) menggunakan kedisiplinan, lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan variable Dependen (Y) menggunakan Kinerja Pegawai. Dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Insani Prima Konsultindo”.

C. Hipotesis

Untuk mengarahkan penelitian serta membantu dalam pemecahan permasalahan, diperlukan perumusan hipotesis yang menjadi dasar dalam menguji hubungan antar variabel. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan menggambarkan sejauh mana pegawai mematuhi berbagai ketentuan kerja, termasuk aturan waktu, prosedur operasional, serta tanggung jawab atas tugas yang dibebankan. Semakin konsisten perilaku disiplin diterapkan, semakin terarah pula proses kerja yang berlangsung. Kondisi ini diperkirakan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja.. Menurut hasil penelitian sebelumnya oleh (Perdana & Dwirandra, 2020) bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh hipotesis :

H1 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Insani Prima Konsultindo.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mencakup suasana fisik dan sosial tempat pegawai beraktivitas. Lingkungan yang nyaman, tertata, serta ditunjang hubungan antarpegawai yang harmonis dapat meningkatkan fokus dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas. Dengan

demikian, lingkungan kerja yang baik diperkirakan mendorong peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Hygi Prihastuti dkk., 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh hipotesis :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Insani Prima Konsultindo.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan faktor pendorong yang membuat seseorang bersedia mengerahkan usaha terbaik dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, & Syahrums Agung (2023) bahwa penerapan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh hipotesis :

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Insani Prima Konsultindo.