

## **BAB II**

### **TINJAU PUSTAKA**

#### **1.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Generasi Z**

Bhakti dan Safitri (2017) menemukan bahwa generasi Z mempunyai identitas yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Bahkan *millennials* yang merupakan angkatan sebelumnya berbeda secara signifikan dengan generasi Z (Stillman, 2017). Generasi ini suka bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan fleksibel paham terhadap tantangan serta dimotivasi oleh pencapaian, dan suka menelaah metode yang baru dalam menuntaskan sesuatu permasalahan (Wiedmer, 2015).

Pratama (2012) memberikan pemahaman tentang istilah generasi Z, yang sejak saat itu banyak disebut sebagai generasi digital, generasi muda yang sangat mengandalkan teknologi digital untuk perkembangan dan pertumbuhannya. Menurut kajian utama (2012), tidak heran jika mereka yang masih berstatus mahasiswa sudah memiliki kemampuan teknis. Generasi Z memiliki karakteristik yang unik, dan Internet mulai berkembang seiring dengan perkembangan media digital. Setiap generasi penduduk yang biasanya terjadi setiap 15 sampai 18 tahun memiliki indikator demografi yang berbeda dari generasi sebelumnya dan generasi selanjutnya. Santosa (2015) menyebutkan beberapa indikator anak-anak yang termasuk dalam generasi Z:

1. Memiliki ambisius besar untuk sukses. Kepribadian Generasi Z cenderung positif dan optimis dalam menggapai mimpi.
2. Cenderung praktis dan berperilaku instan. Generasi Z suka memecahkan masalah praktis. Oleh karena itu, mereka tidak mau menghabiskan waktu lama untuk mempelajari masalah tersebut.
3. Cinta kebebasan dan memiliki percaya diri yang tinggi. Generasi ini sangat menyukai kebebasan berpendapat, kebebasan berkreasi, kebebasan berekspresi dan sebagainya.
4. Cenderung menyukai hal yang detail. Generasi ini termasuk dalam generasi yang kritis dalam pemikiran, dan detail dalam mencermati suatu permasalahan atau

fenomena. Hal ini disebabkan karena mudahnya mencari informasi semudah mengklik tombol search engine.

5. Berkeinginan besar untuk mendapatkan pengakuan. Setiap orang pada dasarnya memiliki keinginan agar diakui atas kerja, usaha, kompetensi yang telah didedikasikannya.
6. Digital dan teknologi informasi. Generasi Z Lahir saat dunia mulai merambah dan berkembang pesat. Generasi ini sangat pandai menggunakan berbagai gadget yang ada dan menggunakan teknologi di segala aspek dan fungsi sehari-hari.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

Koopmans dkk (2014) menerangkan bahwa kinerja karyawan ialah suatu sikap ataupun aksi yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja ini lebih menekankan pada pola sikap serta aksi karyawan dibanding dengan hasil dari sikap itu sendiri. Perihal ini berisi sikap yang terletak dibawah kontrol dari orang itu sendiri, kecuali sikap tersebut dipengaruhi oleh Lingkungan. Mangkunegara (2011) mendefinisi disiplin kerja ialah perlengkapan yang bisa digunakan untuk berbicara terhadap manajer dengan karyawan untuk bersedia mengganti sesuatu sikap untuk tingkatkan pemahaman serta kesediaan karyawan supaya menjajaki peraturan serta norma yang terdapat dalam industri. Menurut Koopmans dkk, (2014) membagi kinerja karyawan ke dalam tiga indikator:

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, cocok waktu, dan pula optimal.

2. Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*)

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.

3. Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behavior*)

Perilaku kerja yang ditunjuk dengan prosuktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

### **2.1.3 Motivasi Intrinsik**

Motivasi adalah dorongan untuk seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yang berasal dari dalam diri untuk seseorang dalam melakukan suatu

peruntukan untuk mencapai tujuan disebut dengan motivasi intrinsik. Menurut Nopitasari (2018) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktivasinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu di dalam diri setiap individu. Menurut Nopitasari (2018), motivasi intrinsik diukur dengan prestasi, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Teori-teori motivasi intrinsik yang hendak dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, sebab teori motivasi intrinsik ini bisa mempermudah untuk perusahaan agar dapat menggerakkan, mendesak dalam melakukan tugas yang dibebankan kepada para karyawan (Robbins, 2002). Terdapat beberapa teori terkait motivasi yang secara umum digunakan saat ini, antara lain Mc Clelland (1961) dan Maslow (1943).

Menurut Mc Clelland (1961), terdapat tiga hal yang melatar belakangi motivasi seorang, Kebutuhan untuk berprestasi, membutuhkan kekuatan dan afiliasi. Memiliki indikator sebagai berikut: Setiap orang memiliki rasa pencapaian, yang merupakan pekerjaan yang menantang dan kompetitif; mereka mencari peluang promosi di tempat kerja dan sangat berharap mendapatkan umpan balik atas pencapaian mereka. Kebutuhan akan kesukaan merupakan keinginan dalam diri seseorang dalam memegang kendali dan wewenang atas orang lain dan mempengaruhi serta kebutuhan akan afiliasi. Selanjutnya kebutuhan akan afiliasi merupakan dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan social dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu.

Teori lainnya adalah teori Maslow (1943) yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*A Theory of Human Motivation*). Maslow dalam Suwanto (2011) menyatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang pertama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya samapi tingkat kebutuhan kelima. Maslow dalam Samuel dkk (2020) seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Di antaranya yaitu makan, minum, tempat tinggal, pakaian, dan sebagainya. Setiap individu akan memenuhi kebutuhan fisiologis terlebih dahulu sebelum ia beranjak ke kebutuhan berikutnya. Sebab, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling kuat dan mendesak pemenuhannya. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan yang menempati posisi

kedua dari teori hierarki Maslow. Kebutuhan rasa aman ini meliputi kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi. Kebutuhan ini didapatkan setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi. Selanjutnya kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang menempati posisi ketiga dari teori hierarki Maslow. Kebutuhan sosial ini meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan, dan persahabatan. Setiap individu adalah makhluk sosial, tidak mengherankan jika manusia membutuhkan sosialisasi dalam menjalani hidupnya. Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan yang menempati posisi keempat dari teori hierarki Maslow. Kebutuhan penghargaan meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Pengakuan akan diperoleh seseorang apabila telah sukses dalam memenuhi kebutuhan sosialnya. Kebutuhan ini bisa menjadi sangat ambisius apabila yang memenuhi kebutuhan ini adalah seseorang yang sering mencari status. Teori yang terakhir adalah kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang menempati posisi tertinggi. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan diri serta kebutuhan untuk menjadi orang yang lebih baik.

Menurut Samuel dkk (2020) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu. Lebih lanjut Samuel dkk (2020) mempunyai indikator motivasi intrinsik sebagai berikut kebutuhan bebas berpendapat (*self-expression*), kesesuaian individu (*Personal-fit*), pemenuhan personal (*Personal fulfillment*), reputasi (*Reputation*).

#### **2.1.4 Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, ketertiban dan ketertiban terhadap aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial secara umum. Penguatan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Sebaliknya untuk karyawan, disiplin kerja membagikan akibat atmosfer kerja yang mengasyikkan sehingga hendak menaikkan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Ravai

(2011), disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang dipergunakan para manajer untuk berbicara dengan karyawan supaya mereka bersedia untuk mengganti sesuatu sikap dan bagaikan sesuatu upaya untuk tingkatan pemahaman serta kesediaan seseorang dalam penuhi seluruh peraturan industri.

Definisi disiplin kerja menurut para pakar antara lain ialah menurut Mangkungkunegara (2013), disiplin kerja didefinisikan sebagai penerapan manajemen yang tertuju untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Disiplin merupakan kondisi yang ideal untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan untuk mendukung optimalisasi pekerjaan (Nisyak, 2016). Selain itu, Nisyak dan Trijonowati (2016) mengemukakan beberapa indikator disiplin kerja antara lain bidang kerja yang ditangani sesuai latar belakang, pimpinan yang datang tepat waktu untuk melaksanakan peraturan, seluruh pegawai telah merasakan manfaat yang diberikan oleh perusahaan, kewajaran perusahaan kepada seluruh pegawai, dan Dalam situasi kerja saat ini, tindakan penegakan hukum harus dilakukan untuk mencegah karyawan yang melanggar disiplin. Jika karyawan berhasil, saya sangat senang merayakan keberhasilan ini bersama-sama.

Menurut Yuliana dalam Hartatik (2014), dimensi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut: tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku, keteladanan keadilan dalam implementasi aturan-aturan yang dibuat untuk semua staf tanpa memandang kedudukan.

## 1.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Koopmans dkk, 2014	<i>Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire</i>	Kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini, IWPQ 1.0 menunjukkan validitasi konstruk keseluruhan yang dapat diterima. Validitas konvergennya terbukti cukup, dan validitas diskriminatifnya sangat baik.
2	Subagja, 2020	<i>Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Discipline at PT Bamboo Tirta Engineering</i>	Motivasi intrinsik, kinerja karyawan	Hasil analisis, penelitian ini menunjukkan positif dan signifikan antara supervise dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.
3	Widyaputra & Putra, Andika, Dewi, 2018	<i>Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bussan Auto Finance</i>	Motivasi intrinsik, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya.
4	Sembel, Taroreh 2018	<i>Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Mandiri</i>	Kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non financial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
5	Karlen, Sulter, Merki, 2019	<i>The role of implicit theories in student's grit, achievement goals, intrinsic and extrinsic motivation, and achievement in the context of a long term challenging task.</i>	Motivasi, prestasi belajar siswa.	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa teori yang lebih incremental berkorelasi positif dengan PE dan CI siswa. Selanjutnya, teori incremental mendukung pola motivasi adaptif, seperti tujuan pembelajaran yang lebih kuat dan motivasi intrinsik yang lebih tinggi.
6	Santoso dkk, 2019	<i>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian</i>	Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin

		(Persero) Cabang Nganjuk	karyawan	kerja berpengaruh signifikan karyawan.
7	Candana, 2019	<i>Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan</i>	Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Insentif dan kinerja karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Aromega dkk, 2019	<i>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado</i>	Kompensasi, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9	Nisyak, 2016	<i>Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</i>	Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja	Hasil analisis regresi linear berganda terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.
10	Samuel dkk, 2020	<i>Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV Muncul Anugerah Jaya</i>	Motivasi ekstrinsik, Motivasi intrinsik dan Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Muncul Anugerah Jaya.
11	Lie Liana, Tristiana Rijanti, 2016	<i>Pengaruh Motivasi Self EFFICACY TERHADAP KINERJA GURU DIMODERASI GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (Studi pada Guru-Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Bojong Kabupaten Pekalongan)</i>	Motivasi dan SELF EFFICACY, Kinerja Guru	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### 1.3 Pembentukan Hipotesis

#### 1. Keterkaitan antara Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

Hasil riset yang diteliti oleh Suwarno dalam Widyaputra dan Dewi (2018) membuktikan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja. Terus menjadi besar tanggung jawab yang dimiliki oleh

karyawan makin terus menjadi besar pula tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut. Hasil penelitian Samuel dkk (2020) membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan benar dan baik. Semakin kuat motivasi intrinsik di dalam diri seseorang karyawan semakin kuat pula kemauan tersebut dalam melakukan tugas dengan baik, sehingga semakin terdorongnya perilaku karyawan tersebut untuk diarahkan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Samuel dkk (2020) Disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik adalah keadaan yang membuat seseorang berubah untuk mencapai suatu tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Pembentukan motivasi yang kuat akan mampu mencapai hasil yang berkualitas baik atau karya Gen Z dari pekerjaan yang mereka lakukan (Samuel, 2020). Artinya setiap peningkatan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan Generasi Z dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya.

**H1: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z**

## **2. Keterkaitan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Hasil riset yang diteliti oleh Jalil dalam Arisanti dkk (2019), membuktikan disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Maksudnya, terus menjadi besar tingkatan disiplin kerja seseorang karyawan, hingga terus menjadi besar pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya, sehingga terus menjadi besar upaya yang dicoba oleh karyawan tersebut untuk melakukan tugas serta pekerjaannya dengan baik. Perihal ini pada kesimpulannya hendak tingkatan kinerja karyawan tersebut.

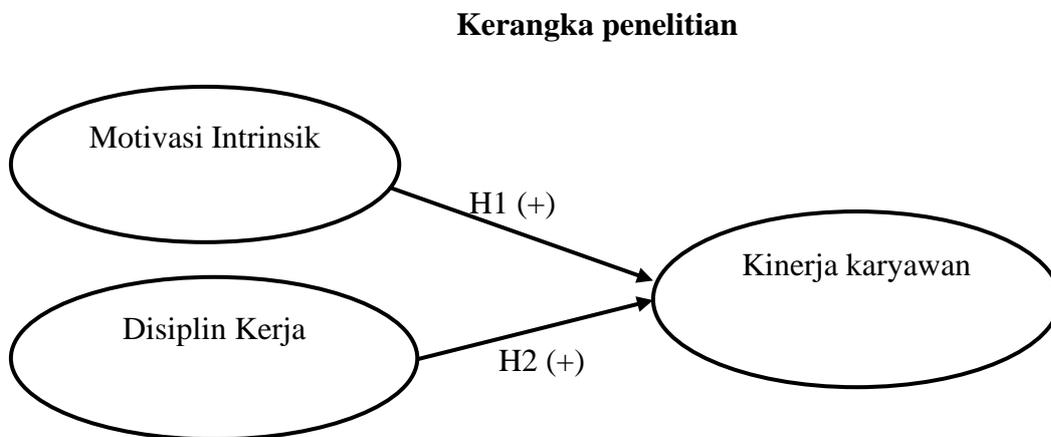
Dalam penelitian Nisyak (2016) berlandaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi atau mengarah pada peningkatan kinerja karyawan generasi Z.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan disiplin kerja yang cukup untuk menghasilkan kinerja karyawan generasi Z yang baik untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dan mendorong perkembangan perusahaan.

**H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z.**

#### 2.4 Kerangka Penelitian

Tujuan kerangka penelitian yaitu agar dapat memudahkan dalam memahami hipotesis yang akan diteliti. Berikut ini merupakan kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

Keterangan :

X1 : Motivasi Intrinsik

X2 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan