

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Erica 2020), Motivasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan bersemangat bekerja. Motivasi kerja berbentuk dukungan oleh atasan yang dapat menentukan arah seseorang dalam perusahaan tempat mereka bekerja serta usaha yang diberikan dalam menghadapi berbagai permasalahan.

Menurut (Kadek Alan Pranata, et al, 2022) Motivasi kerja merupakan ketekunan dalam diri manusia dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang mengarahkan kepada seseorang untuk melakukan pekerjaannya untuk tercapainya tujuan.

2.1.1.2 Unsur yang memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Prastyo & Santoso 2022) unsur yang memengaruhi motivasi terdiri atas:

1. Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Pemberian apresiasi bagi karyawan yang bekerja keras
3. Mampu dalam menghadapi setiap permasalahan
4. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
5. Mampu berkembang cepat seperti merubah kebiasaan buruk menjadi baik
6. Tertib dalam menaati setiap peraturan yang ada diperusahaan

7. Mengambil setiap peluang yang ditawarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori (Dio Christian & M. Kurniawan, 2021) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Fisiologis

Faktor yang menentukan apakah seseorang bersemangat dalam bekerja atau sebaliknya. Dalam interview kerja biasanya calon pekerja akan bernegosiasi dengan pemimpin dalam menentukan gaji yang sesuai.

2. Keamanan

Bagaimana suasana yang akan dibangun oleh anggota perusahaan dalam melakukan kerja sama, biasanya suasana yang tidak diperbaharui akan menjadikan karyawan merasa bosan sehingga tidak minat dalam bekerja

3. Sosial

Sebagai tujuan pribadi setiap orang yang ingin dicapai seperti bekerja keras untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya guna untuk dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari

4. Penghargaan

Setiap individu memiliki tujuan yang berbeda-beda, beberapa orang memiliki tujuan untuk bekerja agar dapat mencukupi kehidupan ekonomi, ada pula sebagian orang bekerja hanya untuk menghilangkan rasa bosan yang ada dalam dirinya

5. Aktualisasi diri

Mengambil setiap peluang yang ditawarkan dalam mengerjakan suatu pekerjaan

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah suatu kegiatan pertumbuhan suatu organisasi, yang digunakan untuk memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin kerja bermanfaat untuk memberikan arahan bagi karyawan agar dapat mematuhi setiap peraturan, serta kebijakan sehingga meningkatkan kinerja dalam bekerja

Menurut (Tegar Bintang Damar Panuluh & Alini Gilang, 2019) Disiplin kerja adalah bentuk komunikasi yang digunakan oleh manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau merubah setiap perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam memenuhi peraturan perusahaan.

Menurut (Ermi Utami , Fenty Fauziah, 2020) Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyesuaikan peraturan perusahaan, disiplin adalah tingkah laku yang sama dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, disiplin kerja merupakan salah satu bentuk atau cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajer berupa memberikan sedikit masukan atau motivasi bagi bawahannya agar dapat lebih mematuhi setiap peraturan perusahaan yang ada serta dapat mengikuti arahan yang diberikan atasan di dalam perusahaan.

2.1.2.2 Faktor yang memengaruhi disiplin kerja

Faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan ialah:

1. Pengawasan Pimpinan

Keteladanan pemimpin penting bagi bawahannya, sebab pemimpin dijadikan panutan berbagai hal seperti disiplin bekerja, jujur, dan adil.

2. Sanksi Hukuman

Hukuman yang berat dapat membuat karyawan terbebani hingga karyawan semakin takut untuk melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan.

3. Ketegasan Pimpinan

Atasan yang mengambil tindakan tegas dalam menghadapi karyawan yang melanggar aturan akan merasa disegani oleh bawahannya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Fadilla Puspita Hadi & Jufrizen, 2021), bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kepatuhan karyawan pada jam kerja

Tepat waktu dapat didefinisikan sebagai cara atasan dalam menilai kedisiplinan karyawannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Misalnya perusahaan menetapkan jam karyawan masuk pukul 07.00 WIB - 16.00 WIB, maka karyawan dapat mengikuti peraturan perusahaan.

2. Kepatuhan pelayanan pada perintah pimpinan

Taat aturan perusahaan diartikan sebagai mana suatu aturan yang ada di perusahaan harus dapat di taati oleh setiap karyawan guna dapat mencapai

suatu tujuan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk dapat berkomitmen dengan perusahaan untuk mengikuti setiap peraturan yang ada.

3. Memakai serta memelihara peralatan serta perlengkapan perusahaan dengan-sebaik-baiknya.
4. Berpakaian sopan serta memakai tanda pengenal perusahaan.
5. Bekerja mengikuti aturan yang ditentukan perusahaan

Tanggung jawab diartikan sebagai pengabdian karyawan terhadap perusahaan, dalam penggunaan peralatan perusahaan sebaik-baiknya. Serta dapat menghadapi setiap permasalahan yang dihadapi saat bekerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Moch Alfiansyah (2021), Kepuasan kerja ialah perasaan tiap pekerjanya atas beban pekerjaannya, mendapatkan kebahagiaan ataupun tidak sebagai hasil dari pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair, 2019) Kepuasan kerja ialah situasi yang berisi emosional dengan menunjukkan perasaan senang ataupun tidak bagi karyawan didalam menanggapi beban pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa menunjukkan tanggapan pekerja atas beban pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor yang memengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Aprilia & Hersona (2021), Faktor dari kepuasan bekerja yakni:

1. Upah yang cukup
2. Perlakuan adil
3. Ketenangan bekerja

4. Perasaan di akui
5. Penghargaan
6. Penyalur perasaan

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hendra Sutrisno Marbun 2022), indikator dari kepuasan kerja yakni:

1. Isi pekerjaan

Tampilan pekerjaannya yang nyata dan sebagai alat didalam mengontrol pekerjaannya. Karyawan merasa terpuaskan jika pekerjaannya di anggap menarik serta memberinya kesempatan belajar serta mendapatkan tanggungjawab atas pekerjaannya itu.

2. Supervisi

Hubungan karyawan dengan atasannya menjadi sebagian hal yang terpenting pada perusahaan.

3. Organisasi danl manajemen

Perusahaan dengan manajemen yang baik tentunya bisa memberi keadaan pekerjaan yang stabil didalam mencapai kepuasan karyawannya.

4. Kesempatan untuk maju

Berkesempatan memperoleh pengalaman serta meningkatkan kemampuan sepanjang bekerja tentunya bisa memberi rasa kepuasan pada karyawannya atas pekerjaannya.

5. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang mendukung serta memerhatikan satu sama lainnya diantara karyawan tentunya menimbulkan lingkungan bekerja yang nyaman hingga menyebabkan munculnya kepuasan didalam diri karyawannya.

2.1.4 Kinerja Karaywan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja karaywan

Menurut (Weddy Nur Adam et al, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dipercayakan kepadanya.

Dalam meningkatkan kinerja pada seseorang, maka membutuhkan dorongan dari atasannya agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan. Suatu kinerja yang baik akan menjadi perhatian khusus bagi seorang pemimpin terhadap karyawannya. Dalam suatu pekerjaan kinerja memanglah harus ditunjukkan agar pekerjaan yang akan diberikan oleh atasan menjadi tidak ragu sehingga atasan akan memikirkan apa sebaiknya melakukan promosi terhadap karyawannya tersebut.

2.1.4.2 Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Mellysa Pusparani 2021) kinerja terpengaruhi oleh:

1. Disiplin, perusahaan dapat lebih melihat kearah karyawannya seperti bagaimana sikap karyawan tersebut dalam menghadapi suatu permasalahan. Atasan juga dapat memberikan penilaian terhadap bawahanya dari segi ketepatan waktu, absensi kehadiran, dan juga mematuhi setiap peraturan.

2. Komisi dan bonus, gaji sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan. Jika gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dalam mengerjakan setiap bagian pekerjaan tambahan yang diberikan kepadanya, maka dapat dilihat bahwa kinerja seorang karyawan akan menurun.
3. Tanggung jawab, Perusahaan harus perhatikan apakah pekerjaan yang diberikan sudah tepat dan sesuai dengan yang berikan. Tentu dalam tanggung jawab juga harus perhatikan apakah karyawan sudah totalitas dalam pekerjaannya, jujur, adanya inisiatif dan konsisten.
4. *Jobdesk* pekerjaan, pembagian pekerjaan yang kacau tentu akan berpengaruh dengan kinerja karyawan sehingga karyawan bisa menjadi beban dan bingung dengan pekerjaannya sendiri.

2.1.4.3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Seberapa besar kualitas dalam diri seseorang dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

2. Kuantitas

Seberapa banyak waktu yang diperlukan oleh seorang karyawan pada satu hari kerja, serta seberapa cepat seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu

Tanggung jawab, suatu kesadaran dalam diri pribadi setiap karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

4. Efektifitas

Adanya inisiatif dari karyawan yang dapat dikembangkan dengan menentukan bagaimana suatu pekerjaan dapat diselesaikan sebelum jatuh pada tempo yang telah ditentukan.

5. Kemandirian

Suatu kesadaran dalam diri pribadi setiap karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Penulis & Tahun	Judul	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Elzan Fazira, M.Khoiri, 2022	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sicepat Ekspres Batam	Analisis Kuantitatif	Motivasi dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan dengan hasil positif dan signifikan.
2	Anggreany Hustia, 2020	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Analisis Kualitatif	Motivasi, lingkungan dan disiplin memengaruhi kinerja karyawan
3	Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap	Analisis linier berganda	Motivasi dan disiplin tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

	Fahmi, 2020	Kinerja Karyawan		
4	Syardiansah, Zulkarnain Mora & Safriani, 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan
5	Suardi, 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Pontianak	Metode deskriptif kuantitatif	Kepuasan kerja Analisis linier berganda kinerja
6	Totok Sudyanto, 2020	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin	Penelitian asosiatif	Kepuasan kerja dan beban kerja Analisis linier berganda kinerja pegawai
7	Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	teknik analisis data	Fasilitas, disiplin, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan
8	Agrasadya1, Wahyudi Al Mansyah, 2022	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gardener Pada PT ISS Indonesia Area Pusat Pengelolaan GBK Jakarta	Analisis kuantitatif	Disiplin dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja diartikan sebagai faktor yang dapat mendukung setiap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi dapat diberikan oleh atasan apabila merasa bahwa para pekerja mulai kurang berkompeten dalam bidang yang tekuninya dalam bekerja. Motivasi kerja sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan dengan memberikan setiap masukan-masukan agar karyawan dapat kembali bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

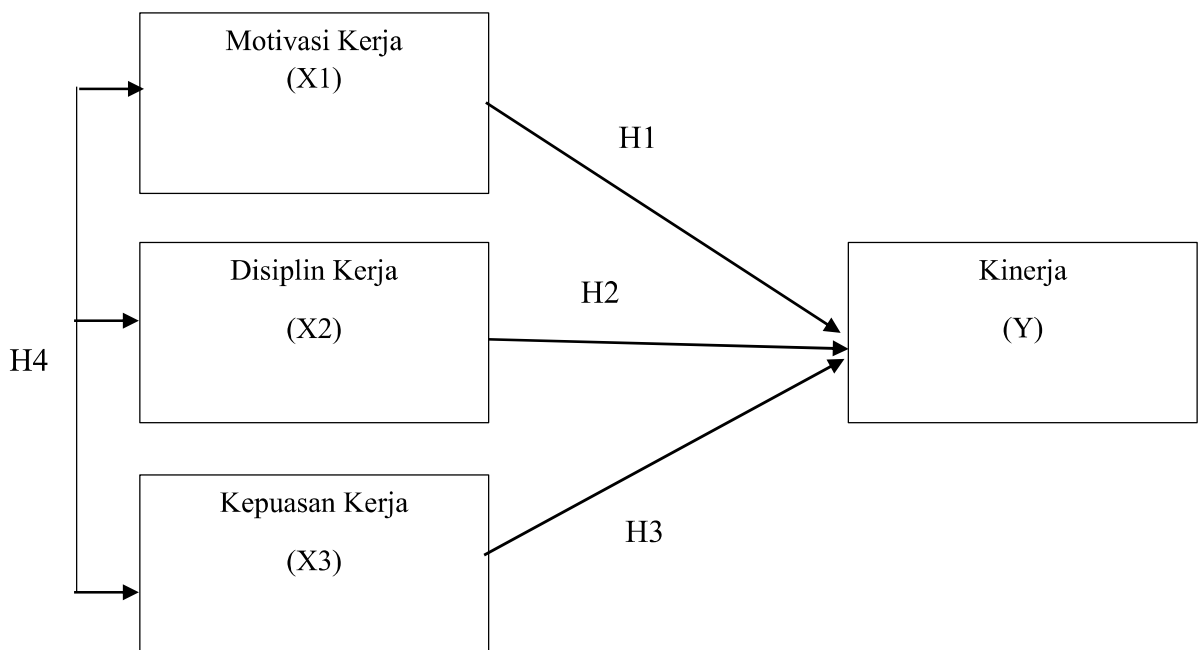
Kinerja seorang karyawan biasanya dilihat dari seberapa disiplin karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya serta seberapa tinggi tingkat keseriusan karyawan tersebut ingin bekerja. Kedisiplinan dalam bekerja merupakan salah satu titik awal seorang karyawan akan dinilai pantas menerima gaji dan insentif yang akan diberikan oleh perusahaan.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan

Kepuasan kerja hadir sebab adanya dukungan dari rasa percaya yang sangat optimal dari karyawannya sendiri. Kepuasan yang di rasakan karyawannya di ukur dari kinerja yang di berikannya kepada perusahaan. Apabila karyawan sudah memperoleh kepuasan dari hal itu tentunya bisa membentuk karyawannya terus menerus memaksimalkan kinerjanya.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Telah dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memiliki ikatan yang sangat kuat terhadap kinerja seorang karyawan. Tiga hal tersebut dapat mendorong setiap pekerja dalam pekerjaannya serta dapat memberikan hukuman atas apa yang diperbuat oleh karyawan yang perbuatannya tidak dapat ditoleransi lagi. Karyawan dinilai dapat mengapresiasi dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan entah itu perasaan yang bahagia atas apa yang telah dicapai atau merasa kecewa karena gagal dalam melakukan tugasnya dengan baik. Disini atasan diminta untuk selalu dapat mengawasi bawahannya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Di dasarkan kerangka di atas, di rumuskanlah hipotesis didalam penelitiannya ini yakni:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: kerja berpengaruh secara parsial dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4: Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.