

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Abraham Maslow mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat diatur dalam hierarki lima tingkat, dengan kebutuhan fisiologis dasar pada tingkat terendah dan kebutuhan tingkat tertinggi merupakan aktualisasi diri. Menurut Maslow, individu harus memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah, seperti kebutuhan akan makanan, air, dan tempat tinggal, sebelum karyawan dapat beralih ke pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seperti kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri (Septin, 2019).

Edward Deci dan Richard Ryan mengusulkan bahwa kepuasan dari tiga kebutuhan psikologis bawaan, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Menurutnya sangat penting bagi individu untuk merasa termotivasi dan terlibat dalam memberikan dorongan pada karyawan. Kebutuhan ini diyakini intrinsik dengan sifat manusia, dan ketika tidak terpenuhi, individu mungkin mengalami perasaan putus asa, demotivasi, dan tidak memiliki tujuan (Ryan *et al.*, 2019). Teori harapan, yang dikemukakan oleh Victor Vroom, adalah teori motivasi yang menunjukkan bahwa individu termotivasi oleh keyakinan bahwa upaya individu tersebut akan mengarah pada hasil yang diinginkan, dan nilai yang ditempatkan pada hasil tersebut menentukan tingkat motivasi. Menurut teori ini, individu lebih cenderung termotivasi ketika ia percaya bahwa disaat upayanya meningkat akan

menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan kinerja yang lebih baik akan mengarah pada hasil yang diinginkan yang pada akhirnya akan membuat karyawan lebih dihargai (Ghufron, 2020).

Berdasarkan pengertian Motivasi oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah istilah yang menggambarkan faktor internal atau eksternal yang mendorong tindakan, tujuan, dan perilaku individu. Motivasi dapat menjadi kekuatan yang menginspirasi dan mengarahkan individu menuju tujuan atau hasil tertentu. Motivasi juga merupakan komponen penting dari perilaku manusia, dan diperlukan untuk mencapai kesuksesan baik secara internal ataupun eksternal.

#### **2.1.1.2. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi adalah untuk mengarahkan dan menginspirasi perilaku individu menuju tujuan atau hasil tertentu (Ajabar, 2020).

1. Menentukan tujuan

Motivasi dapat menentukan berbagai tujuan penting, seperti memberikan bimbingan dengan membantu individu mengidentifikasi tujuan dan sasaran karyawan dan memfokuskan energi dan upaya karyawan untuk mencapainya.

2. Meningkatkan usaha

Motivasi dapat meningkatkan upaya karena individu yang termotivasi lebih cenderung menggunakan waktu dan kerja keras yang diperlukan untuk mencapai tujuan karyawan terlepas dari tantangan dan rintangan.

3. Meningkatkan kinerja

Motivasi dapat mengarah pada peningkatan kinerja, karena individu berusaha untuk memenuhi tujuan karyawan dan melebihi harapan. Hal ini tentunya dapat meningkatkan pembelajaran dengan mendorong individu untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru untuk membantu karyawan mencapai tujuan karyawan.

#### 4. Meningkatkan kegigihan

Motivasi meningkatkan kegigihan karena individu yang termotivasi lebih mungkin untuk terus berjuang menuju tujuan karyawan meskipun mengalami kemunduran atau kegagalan dalam jangka panjang.

#### 5. Meningkatkan moral

Motivasi dapat meningkatkan moral dan menumbuhkan rasa pencapaian, kepuasan, dan kesejahteraan.

### **2.1.1.3. Kategori Motivasi**

Ada beberapa jenis motivasi, yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Ajabar, 2020):

#### 1. Motivasi intrinsik

Jenis motivasi ini dihasilkan sendiri dan berasal dari kepuasan pribadi dan rasa pencapaian akan suatu hal.

#### 2. Motivasi ekstrinsik

Jenis motivasi ini berasal dari sumber eksternal, seperti penghargaan atau insentif.

#### 3. Motivasi berprestasi

Jenis motivasi ini didorong oleh keinginan untuk berhasil dan mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki tingkat motivasi berprestasi yang tinggi biasanya berorientasi pada tujuan, gigih, dan berjuang untuk keunggulan.

#### 4. Motivasi kekuasaan

Jenis motivasi ini didorong oleh keinginan untuk mengontrol atau mempengaruhi orang lain dan untuk mencapai posisi otoritas atau kepemimpinan. Individu yang memiliki tingkat motivasi kekuasaan yang tinggi cenderung kompetitif, asertif, dan percaya diri.

#### 5. Motivasi afiliasi

Jenis motivasi ini didorong oleh keinginan untuk membentuk hubungan positif dengan orang lain dan menjadi bagian dari kelompok sosial. Individu dengan tingkat motivasi afiliasi yang tinggi sering bersosialisasi, ramah, dan kooperatif.

#### 6. Motivasi ketakutan

Jenis motivasi ini didorong oleh ketakutan akan konsekuensi negatif, seperti hukuman, kegagalan, atau penolakan. Contoh motivasi rasa takut termasuk belajar untuk ujian agar tidak gagal, atau mengikuti peraturan untuk menghindari masalah.

### **2.1.1.4. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2012) dalam Sembiring (2020), adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

## 2. Presentasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah presentasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa presentasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang pegawai yang diusulkan oleh atasan agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung kenalan, dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan.

## 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya Pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

## 5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan yang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

## **2.1.2. Kepuasan**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepuasan**

Kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan rasa pemenuhan dan kepuasan yang dialami individu dalam pekerjaan atau karier karyawan atau salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan kerja adalah konsep penting dalam perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia karena terkait erat dengan motivasi, keterlibatan, dan retensi karyawan (Aryagunawan & Heryanda, 2021). Adams mengungkapkan teori ekuitas, yang menunjukkan bahwa persepsi keadilan dan kesetaraan di tempat kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan termasuk persepsi tentang bagaimana penghargaan dan pengakuan didistribusikan di antara karyawan (Patricia & Asoba, 2020). Di sisi lain, model karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima karakteristik pekerjaan inti: keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Menurut model ini, pekerjaan yang menawarkan karakteristik tingkat tinggi lebih mungkin menghasilkan kepuasan kerja yang lebih besar bagi karyawan (Patricia & Asoba, 2020).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan ialah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan atas pekerjaan dapat terjadi jika karyawan memiliki

tugas yang jelas dan konsisten, pelatihan dan dukungan yang memadai, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Di sisi lain, karyawan mungkin merasa tidak puas jika karyawan merasa kurang memiliki kendali atas pekerjaan karyawan, mengalami tingkat stres atau ketegangan fisik yang tinggi, atau tidak merasa dihargai atau diakui atas kontribusi karyawan.

#### **2.1.2.2. Tujuan Kepuasan Kerja**

Memiliki karyawan yang puas memiliki beberapa manfaat bagi organisasi, seperti peningkatan retensi karyawan, peningkatan produktivitas, kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik, peningkatan reputasi organisasi, peningkatan layanan pelanggan, dan peningkatan inovasi dan kreativitas (Ajabar, 2020).

##### **1. Peningkatan retensi karyawan**

Ketika karyawan puas dengan pekerjaan karyawan, karyawan lebih cenderung bertahan dengan organisasi, mengurangi perputaran dan biaya terkait seperti rekrutmen, pelatihan, dan kehilangan produktivitas.

##### **2. Peningkatan produktivitas**

Karyawan yang merasa puas juga lebih cenderung terlibat dan termotivasi, yang dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja pekerjaan yang lebih baik.

##### **3. Kesehatan dan kesejahteraan karyawan yang lebih baik**

Kepuasan kerja dikaitkan dengan kesehatan mental dan fisik yang lebih baik, mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### 4. Peningkatan reputasi organisasi

Organisasi yang memprioritaskan kepuasan karyawan seringkali dianggap lebih positif oleh pelanggan dan pemangku kepentingan, yang dapat meningkatkan reputasi dan citra merek karyawan.

#### 5. Peningkatan layanan pelanggan

Karyawan yang puas lebih cenderung memberikan layanan pelanggan berkualitas tinggi, yang mengarah pada peningkatan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

#### 6. Peningkatan inovasi dan kreativitas.

Karyawan yang puas cenderung lebih kreatif dan inovatif, yang dapat menghasilkan ide dan solusi baru yang meningkatkan kinerja organisasi.

### **2.1.2.3. Kategori Kepuasan**

Terdapat beberapa kategori kepuasan dalam (Ajabar, 2020), yaitu:

#### 1. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat tantangan dalam pekerjaan, kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi, serta rasa otonomi dan kendali atas pekerjaan seseorang.

#### 2. Kepuasan kerja ekstrinsik

Kepuasan kerja ekstrinsik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji dan tunjangan, keamanan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

#### 3. Kepuasan kerja kognitif

Kepuasan kerja kognitif dapat dipengaruhi oleh keseluruhan persepsi karyawan terhadap pekerjaan, seperti apakah pekerjaan itu sejalan dengan nilai dan minat karyawan.

4. Kepuasan kerja afektif

Kepuasan kerja afektif dapat dipengaruhi oleh reaksi emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti merasa bangga dengan pekerjaannya atau merasa frustrasi karena kurangnya pengakuan.

5. Kepuasan kerja spesifik faset

Kepuasan kerja spesifik faset dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, tergantung pada aspek spesifik pekerjaan yang sedang dievaluasi.

6. Kepuasan kerja kolektif

Kepuasan kerja kolektif dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keseluruhan budaya organisasi, kualitas komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, dan tingkat dukungan dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi.

7. Kepuasan kerja situatif

Kepuasan kerja situatif dianggap relatif stabil dari waktu ke waktu dan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti sifat kepribadian, nilai, dan keyakinan tentang pekerjaan.

#### **2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh (Hasibuan 2016:202) Yang meliputi antara lain:

1. Kepuasan Terhadap gaji, Yaitu senang atau tidak senang pegawai akan gaji yang diterima.
2. Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan promosi yang dilakukan perusahaan
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan dukungan dan rekan kerjanya.
4. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang pegawai akan diperlakukan dari pemimpin.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah faktor penting dalam kemampuan individu untuk mengendalikan perilaku karyawan dan menolak tindakan impulsif untuk mencapai tujuan jangka panjang karyawan. Disiplin dalam konteks perusahaan berkaitan dengan kebijakan dan prosedur yang dimiliki organisasi untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. Memiliki disiplin dalam melakukan pekerjaan yang efektif dapat mempromosikan perilaku etis, keselamatan, dan efisiensi di tempat kerja. Disiplin kerja melibatkan pengetahuan individu dan kepatuhan terhadap aturan dan norma sosial di tempat kerja. Ini mencakup sikap individu terhadap secara sukarela mengikuti peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawab karyawan. Selain itu, disiplin kerja melibatkan kemauan untuk melaksanakan kebijakan perusahaan, baik yang dinyatakan secara eksplisit maupun tidak (Nazmi *et al.*, 2021).

Disiplin kerja mengacu pada kemauan dan kemampuan individu untuk mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin melibatkan rasa hormat dan tanggung jawab untuk mematuhi kebijakan tertulis dan tidak tertulis, serta menerima konsekuensi apa pun karena melanggar kebijakan tersebut. Disiplin kerja penting untuk menjaga lingkungan kerja yang positif dan produktif serta mendorong perilaku etis dalam organisasi. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan norma yang ada di organisasi atau tempat kerjanya. Meliputi, perilaku, dan tindakan yang selaras dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Septin, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ialah kapasitas seseorang untuk mengendalikan perilaku karyawan sendiri dan menahan godaan atau gangguan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin organisasi, di sisi lain, mengacu pada kebijakan dan prosedur yang ditetapkan organisasi untuk memastikan bahwa karyawannya mematuhi aturan dan peraturan yang ditetapkan. Baik disiplin diri maupun disiplin organisasi memainkan peran penting dalam mempromosikan perilaku etis, keselamatan, dan produktivitas di tempat kerja.

#### **2.1.3.2. Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja memiliki berbagai manfaat baik bagi individu maupun organisasi (Ajabar, 2020), antara lain:

1. Mempromosikan produktivitas

Dengan membantu karyawan tetap fokus pada tugas karyawan dan menghindari gangguan, disiplin kerja dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi.

2. Memastikan keselamatan

Mengikuti aturan dan peraturan yang terkait dengan disiplin kerja dapat membantu memastikan bahwa karyawan bekerja di lingkungan yang aman dan menghindari kecelakaan.

3. Mempromosikan perilaku etis

Disiplin kerja dapat mempromosikan perilaku etis dengan menetapkan standar bagaimana karyawan harus berperilaku dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja, menciptakan budaya integritas.

4. Mempertahankan kualitas

Mengikuti prosedur dan standar yang ditetapkan dapat membantu mempertahankan kualitas yang konsisten dalam produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi, memastikan kepuasan pelanggan.

5. Meningkatkan efisiensi

Disiplin kerja dapat membantu menghilangkan praktik pemborosan dan merampingkan proses, yang mengarah pada peningkatan efisiensi di tempat kerja, menghemat waktu dan sumber daya.

6. Meningkatkan profesionalisme

Mengikuti disiplin kerja dapat membantu karyawan mempertahankan sikap dan sikap profesional di tempat kerja, yang dapat meningkatkan reputasi dan profesionalisme organisasi.

### **2.1.3.3. Kategori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa kategori, antara lain disiplin pribadi, disiplin organisasi, disiplin profesional, disiplin tim, dan disiplin kinerja (Septin, 2019).

1. Disiplin pribadi

Disiplin pribadi mengacu pada kemampuan individu untuk mengatur perilaku karyawan sendiri dan tetap fokus pada tugas-tugas karyawan.

2. Disiplin organisasi

Disiplin organisasi mengacu pada seperangkat kebijakan dan prosedur yang dimiliki organisasi untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dan peraturan yang terkait dengan kinerja kerja, keselamatan, dan perilaku etis.

3. Disiplin profesional

Disiplin profesional mengacu pada standar perilaku dan perilaku yang diharapkan dari para profesional di bidang tertentu.

4. Disiplin tim

Disiplin tim mengacu pada kemampuan tim untuk bekerja sama secara kohesif dan mengikuti prosedur dan pedoman yang ditetapkan.

5. Disiplin kinerja

Disiplin kinerja mengacu pada kemampuan individu atau tim untuk memenuhi atau melampaui standar dan tujuan kinerja yang ditetapkan.

#### **2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja**

##### **1. Kehadiran**

Kehadiran rutin dan ketidakhadiran minimal sangat penting untuk menjaga produktivitas dan mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan absen dari pekerjaan, hal itu dapat mengganggu alur kerja, menyebabkan penundaan, dan memberi tekanan tambahan pada rekan kerja karyawan.

##### **2. Kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur**

Mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan terkait dengan kinerja kerja, keselamatan, dan perilaku etis membantu memastikan bahwa tempat kerja aman, efisien, dan mematuhi hukum dan peraturan yang relevan.

##### **3. Fokus dan konsentrasi**

Kemampuan untuk selalu fokus pada tugas dan menghindari gangguan sangatlah penting untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Ini juga dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang dapat memakan biaya atau waktu untuk memperbaikinya.

##### **4. Tanggung Jawab**

Mengambil tanggung jawab atas tindakan dan hasil sendiri merupakan tindakan penting untuk membangun kepercayaan dan kredibilitas dengan rekan kerja. Hal ini juga membantu menciptakan budaya akuntabilitas di mana individu berkeinginan untuk belajar dari kesalahan karyawan dan mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### **5. Profesionalisme**

Mempertahankan sikap dan sikap profesional, dan memperlakukan orang lain dengan hormat, penting untuk membangun hubungan yang positif di tempat kerja. Ini dapat membantu menciptakan budaya kerja yang positif di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Prawirosentono dalam (Septin, 2019) mengacu pada sejauh mana individu, tim, atau organisasi memenuhi atau melampaui tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja juga dapat berarti sebagai hasil yang diinginkan dengan cara yang etis dan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Moehariono dalam (Yuniarti *et al.*, 2021) menegaskan bahwa menurutnya, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dicapai baik oleh individu maupun kelompok, dan dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Artinya, kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan metrik objektif seperti produktivitas, angka penjualan, atau pencapaian target, maupun penilaian subjektif seperti sikap, kerjasama tim, dan keterampilan komunikasi. Penekanan pada kinerja individu dan kelompok menunjukkan bahwa agar perusahaan mencapai kesuksesan, diperlukan keseimbangan antara keunggulan individu dan upaya kolaboratif.

McCormick & Tiffin dalam (Yuniarti *et al.*, 2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tingkat keefektifan dan efisiensi yang ditampilkan individu dalam memenuhi tugas pekerjaan karyawan dan melampaui harapan yang ditetapkan oleh peran karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai metrik, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, memenuhi atau melampaui target

dan tenggat waktu, serta memenuhi tanggung jawab dan persyaratan pekerjaan. Sangat penting bagi karyawan untuk berusaha mencapai kinerja tinggi untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi karyawan dan mempertahankan kepuasan kerja.

Kinerja karyawan adalah aspek penting dari setiap organisasi atau bisnis, karena secara langsung berdampak pada keberhasilan dan produktivitas organisasi. Kinerja pekerja yang tinggi dapat menghasilkan keuntungan yang meningkat, kepuasan pelanggan yang lebih baik, dan kinerja organisasi yang lebih baik secara keseluruhan. Di sisi lain, kinerja pekerja yang buruk dapat menyebabkan produktivitas berkurang, moral rendah, dan kerugian finansial bagi perusahaan.

#### **2.1.4.2. Tujuan Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan dapat memiliki tujuan yang berbeda tergantung pada tujuan dan perspektif organisasi atau individu (Yuniarti *et al.*, 2021).

1. Mencapai tujuan

Kinerja Karyawan dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Hal ini termasuk meningkatkan profitabilitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, atau memperoleh pangsa pasar yang lebih besar.

2. Mengukur Kinerja Karyawan

Mengukur Kinerja Karyawan dapat membantu organisasi memastikan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Tingkat kinerja kerja yang tinggi sering menunjukkan pekerjaan berkualitas tinggi dan mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

3. Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi Kinerja Karyawan dapat memberikan umpan balik kepada karyawan tentang seberapa baik karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaan karyawan dan membantu mengidentifikasi area untuk tumbuh dan berkembang.

#### 4. Penentuan Imbalan

Kinerja Karyawan dapat digunakan untuk menentukan imbalan yang diterima karyawan atas Kinerja Karyawan karyawan. Misalnya, promosi, kenaikan gaji, bonus, dan bentuk pengakuan lainnya dapat didasarkan pada Kinerja Karyawan karyawan.

#### 5. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan berdasarkan kinerja yang dihasilkan, hal ini dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, dan membantu karyawan melakukan pekerjaan karyawan dengan lebih efektif.

#### 6. Evaluasi Kinerja Karyawan

Mengevaluasi Kinerja Karyawan juga dapat membantu menentukan kecocokan karyawan dengan organisasi dan pekerjaannya. Ini dapat membantu organisasi mengidentifikasi apakah karyawan cocok untuk peran dan budaya perusahaan.

#### 7. Meningkatkan peran Karyawan

Tingkat kinerja kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini

dapat menyebabkan peningkatan retensi dan pengurangan omset dalam organisasi.

#### **2.1.4.3. Kategori Kinerja Karyawan**

Berikut adalah beberapa cara umum di mana kinerja karyawan dapat dikategorikan (Yuniarti *et al.*, 2021):

1. Kuantitas

Kategori pertama adalah kuantitas, yang mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Ini mungkin termasuk jumlah penjualan yang dilakukan, produk yang diproduksi, atau tugas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Kategori kedua adalah kualitas, yang mengacu pada tingkat keunggulan dalam pekerjaan yang dilakukan. Ini mungkin termasuk keakuratan dalam entri data, kepuasan pelanggan, atau kepatuhan terhadap standar keselamatan.

3. Ketepatan waktu

Kategori ketiga adalah ketepatan waktu, yang mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kerangka waktu yang dibutuhkan. Memenuhi tenggat waktu proyek, menanggapi pertanyaan pelanggan dengan segera, atau tiba di tempat kerja tepat waktu adalah contoh ketepatan waktu.

4. Efisiensi

Kategori keempat adalah efisiensi, yang mengacu pada kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan sumber daya sesedikit mungkin. Mengurangi pemborosan dalam produksi, meminimalkan

kesalahan dalam entri data, atau merampingkan alur kerja adalah contoh efisiensi.

#### 5. Efektivitas

Kategori kelima adalah efektivitas, yang mengacu pada kemampuan untuk mencapai hasil atau hasil yang diinginkan. Memenuhi target penjualan, mengurangi keluhan pelanggan, atau meningkatkan keterlibatan karyawan adalah contoh efektivitas.

#### 6. Inovasi

Kategori keenam adalah inovasi, yang mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan solusi baru dan kreatif untuk masalah atau tantangan. Mengembangkan produk baru, meningkatkan proses, atau memperkenalkan teknologi baru adalah contoh inovasi.

#### 7. Adaptabilitas

Kategori ketujuh dan terakhir adalah kemampuan beradaptasi, yang mengacu pada kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan atau situasi yang berubah. Menanggapi kebutuhan pelanggan, menyesuaikan diri dengan perubahan pasar, atau beradaptasi dengan teknologi baru adalah contoh kemampuan beradaptasi. Dengan menilai kinerja karyawan berdasarkan kategori ini, organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan area untuk perbaikan, memberikan umpan balik, dan mendukung pengembangan karyawan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan**

##### *1. Production Output*

Keluaran produksi mengacu pada jumlah barang atau jasa yang diproduksi oleh karyawan atau tim selama periode waktu tertentu. Metrik ini memberikan indikasi efisiensi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

##### *2. Quality control metrics*

Metrik kontrol kualitas, seperti tingkat kecacatan dan tingkat akurasi, memberikan ukuran kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Tingkat kecacatan menunjukkan persentase produk yang tidak memenuhi standar kualitas, sedangkan tingkat akurasi mengukur jumlah kesalahan yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

##### *3. Penilaian Kinerja*

Penilaian kinerja adalah evaluasi formal kinerja pekerjaan karyawan yang biasanya dilakukan oleh supervisor atau manajer. Penilaian ini menilai kekuatan dan kelemahan karyawan dan menetapkan tujuan untuk perbaikan.

##### *4. Kehadiran dan ketepatan waktu*

Kehadiran dan ketepatan waktu mengukur konsistensi dimana karyawan muncul untuk bekerja dan tiba tepat waktu. Ini adalah indikator keandalan dan ketergantungan karyawan.

##### *5. Project completion rates*

Tingkat penyelesaian proyek mengukur seberapa sering karyawan menyelesaikan proyek dalam jangka waktu dan anggaran yang ditentukan.

Metrik ini memberikan wawasan tentang seberapa efektif karyawan mengelola waktu dan sumber daya karyawan untuk mencapai tujuan karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
2	(Ulfa, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama Kecamatan Tarokan	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kesimpulan yaitu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh

				signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Susanto & Natalia, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Desyantoro & Widhiastuti, 2021)	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji hipotesis dengan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan
5	(Sandika & Andani, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama
6	(Purba <i>et al.</i> , 2019)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja,	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2),	Hasil menunjukkan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja

		Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan	Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	memiliki pengaruh. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7	(Didin, 2020)	<i>The influence of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance in the regional secretariat of Maros district</i>	<i>Work Motivation (X1), Job Satisfaction (X2), Work Discipline (X3) Employee Performance (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Maros.
8	(Sukoco et al., 2020)	<i>Work engagement of millennial generation employees</i>	<i>Vigor (X1), Dedication (X2), Absorption (X3), Work Engagement (Y)</i>	Hasil menunjukkan bahwa kinerja dari pekerja milenial dipengaruhi oleh vigor (kemampuan, tenaga, dorongan), dedikasi (loyalitas, motivasi, inspirasi) dan absorpsi (fokus, pekerjaan yang sesuai)
9	(Sitoresmi & Khoiri, 2022)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Garuda Electric Power	Disiplin (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (X3)	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Peneliti, 2023

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Penelitian ini disusun atas tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, variabel bebas terdiri dari Motivasi (X1), Kepuasan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), sedangkan variabel terikat terdiri dari Kinerja Karyawan (Y)

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karena dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai keunggulan dan melakukan yang terbaik dari kemampuan karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin terlibat penuh dalam pekerjaan karyawan, memiliki tujuan dan arah yang jelas, dan merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan karyawan. Selain itu, motivasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, yang mengarah ke pandangan yang lebih positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Pada akhirnya, hal ini dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, semangat kerja yang lebih baik, dan tingkat perputaran yang berkurang, menjadikan motivasi sebagai faktor penting untuk mempertahankan tempat kerja yang produktif dan sukses. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

#### **2.3.2. Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja kerja karena secara langsung memengaruhi keterlibatan, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya

cenderung lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik, menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang tinggi, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Selain itu, karyawan yang puas lebih cenderung terlibat dalam pekerjaan karyawan dan berkomitmen untuk mencapai tujuan karyawan, yang mengarah pada peningkatan moral, pengurangan pergantian, dan kerja tim serta kolaborasi yang lebih baik di antara karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa secara parsial kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

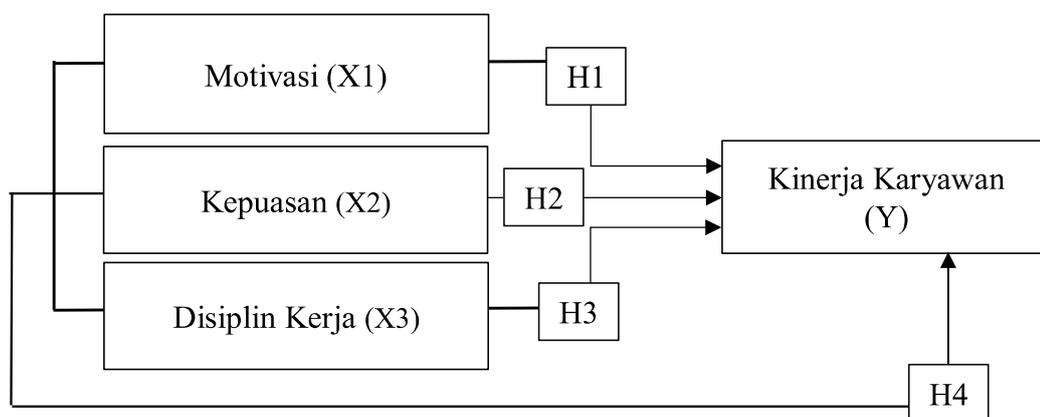
### **2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mengembangkan disiplin kerja yang baik sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja karena membentuk budaya kerja yang fokus, produktif, dan efisien. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik lebih cenderung mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan, tepat waktu dan memenuhi tenggat waktu, serta mempertahankan standar kerja berkualitas tinggi. Hal ini juga mendorong lingkungan kerja yang positif di mana karyawan saling menghormati dan bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Pengaruhnya akan mengarah pada semangat yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan kerja tim yang lebih baik, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa

secara parsial disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 2.3.4. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Ketika karyawan termotivasi, puas dengan pekerjaan karyawan, dan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan karyawan, berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan karyawan, mengikuti kebijakan dan prosedur perusahaan, dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas, kinerja yang lebih baik, dan hasil kerja yang lebih baik secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” mengungkapkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.



### **Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis yang dapat dibangun ialah:

H1: Diduga Motivasi berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

H2: Diduga Kepuasan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

H3: Diduga Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam.

H4: Diduga Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Yamamoto Asri Batam