

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

Bab ini akan memberikan penjelasan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, Disiplin, Motivasi kerja serta Kinerja karyawan. Penjelasan teori dari riset ini mempunyai hubungan terhadap judul pada riset “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Airtech Globalindo”. Dimana penulis sudah melakukan riset terhadap judul yang diajukan.

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Alrawahi 2020:2), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai kumpulan perasaan yang dimiliki orang terhadap pekerjaannya bersifat emosional. Dalam hal ini sikap menggambarkan kedisiplinan, prestasi dan moral kerja. Kepuasan kerja ini dapat muncul dari luar, dalam ataupun gabungan dari luar dan dalam suatu pekerjaan. Adapun paham tentang kepuasan kerja yaitu ukuran dari tingkat perasaan senang dari seorang diri karyawan atas tugas dan pekerjaannya pada suatu perusahaan. Pada umumnya tingkatan perasaan senang terpengaruh dari adanya hubungan timbal balik dengan harapan.

Salah satu hal yang membuat perasaan puas karyawan saat bekerja yaitu memiliki keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kemudian Adapun hal lain yang membuat karyawan merasakan puas pada pekerjaannya yaitu karyawan

dimiliki timbal balik yang baik. Jika hal itu terpenuhi, maka karyawan itu akan merasakan diperhatikan. Kepuasan bekerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan diperhatikan kepuasan tersebut, maka kinerja karyawan juga akan membaik dan akan membuat perusahaan menjadi lebih sejahtera dan produktif dari waktu ke waktu.

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Nitisemito 2019:89) sebuah perusahaan akan dapat beragam manfaat karna bisa mempengaruhi kepuasan kerja dalam sebuah organisasi. Ukuran dari kepuasan bekerja karyawan akan memberikan banyak kegunaan bagi perusahaan. Berikut ini beberapa manfaat dari kepuasan kerja yaitu:

1. Peningkatan terhadap produktivitas kerja, perasaan puas seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pasti akan memiliki maksimalnya pada produktivitas kerja. Jika perusahaan tetap mampu mempertahankan kepuasan bekerja karyawannya, dengan begitu produktivitas semua divisi akan terus mengalami peningkatan dari hari ke hari
2. Menurunnya tingkat ketidakhadiran, apabila karyawan merasakan tertekan ataupun tidak nyaman di tempat bekerja, maka karyawan tersebut memiliki keinginan untuk tidak hadir bekerja. Hal tersebut menimbulkan karyawan tidak hadir bekerja dengan berbagai jenis alasan. Tetapi, jika perusahaan membuat lingkungan bekerja yang baik, maka karyawan pasti akan merasakan betah di dalam kantor. Dengan begitu akan terjadi penurunan tingkat ketidakhadiran.

3. Peningkatan layanan pada pelanggan ataupun perusahaan akan membuat lingkungan kerja yang baik untuk karyawan sehingga karyawan akan menjadi lebih kolaboratif. Dengan begitu, tingkatan perasaan puas pada karyawan akan semakin bertumbuh. Hingga akhirnya karyawan yang kerja di perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik dan pelanggan dari perusahaan pun akan puas atas layanan yang perusahaan berikan kepada mereka.
4. Pengunduran diri dari karyawan dapat diturunkan, dari rasa adanya kepuasan kerja dengan nyaman maka karyawan tidak mudah untuk berpindah hati atau pindah tempat kerja yang dikerjakan sekarang.

2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno 2019:77) dibawah ini adapun faktor-faktor yang sering dijumpai dalam dunia kerja dan dapat di uraikan sebagai berikut yaitu:

1. Perusahaan atau manajemen, adanya kejelasan dari atasan sehingga kondisi kerja stabil dan karyawan puas dengan pekerjaan yang diberikan
2. Kondisi kerja, tentunya faktor ini penting seperti tersedianya fasilitas bagi karyawan yaitu ventilasi, kantin dan tempat parkir.
3. Komunikasi yang benar, terdapat komunikasi baik sesama karyawan ataupun atasan dengan karyawan dan menyebabkan karyawan menyukai pekerjaannya dan atasan dapat mengatasi masalah dari karyawan.
4. Fasilitas memadai, tentunya karyawan juga butuh fasilitas dari perusahaan yang bisa menjamin kehidupan selanjutnya seperti BPJS, cuti, dana pensiun dan transportasi

2.1.1.4 Indikator indikator Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), dibawah ini dapat dirincikan beberapa indikator pada kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan, tugas dan elemen yang harus di lakukan dengan memuaskan
2. Upah kerja, bayaran yang diterima oleh seorang dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan
3. Pengawas kerja, orang atau atasan yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan atau memerintahkan pekerjaan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaan
4. Rekan kerja, orang yang berinteraksi dalam penugasan pekerjaan antara bisa diajak kerja sama atau menambah beban bekerja

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Latiner dalam Sutrisno 2019:87) disiplin bisa dikatakan dengan suatu intensitas dalam badan fisik karyawan yang dapat menyebabkan diri sendiri ada peraturan, keputusan serta nilai yang timbul dari kerjaan dengan menyesuaikan dirinya. Disiplin kerja itu kerja ialah sebuah kemauan, kesediaan serta kesadaran orang bekerja pada dirinya supaya lebih tunduk dan taat pada seluruh norma dan aturan yang berlangsung. Kerja harus disiplin agar karyawan mempunyai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut kutipan dari (Hartatik 2018:190), ada beberapa jenis disiplin bekerja pada suatu perusahaan sebagai berikut:

- a. Disiplin Preventif, jenis ini merupakan suatu perbuatan dalam memberikan dorongan kepada karyawan supaya lebih turut pada berbagai aturan yang berlangsung yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan.
- b. Disiplin Korektif, jenis ini merupakan implementasi dari disiplin kerja karyawan yang telah berbuat pelanggaran dari aturan yang berlangsung yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dan pengenaan sanksi terhadap orang yang melanggar aturan.
- c. Disiplin progresif, adanya sanksi yang berat kepada pelanggaran peraturan berkali-kali seperti peringatan dari atasan dengan bentuk surat mauun tulisan dan diberi nilai jelek bahkan bisa diberhentikan
- d. Disiplin diri, mempunyai kewajiban yang mengatur diri sendiri, menaksirkan diri serta mnghormati orang lain dan diri sendiri

2.1.2.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut kutipan dari (Afandi 2018:13), fungsi kerja dibedakan menjadi beberapa kategori yaitu:

- a. Menata aktivitas Bersama dalam suatu organisasi, mengatur aktivitas bersama dalam organisasi maupun masyarakat dengan hubungan yang terikat antar satu dan lain menjadi lebih baik dan sukses

- b. Membentuk dan membimbing kepribadian yang baik, keadaan tim mempunyai lingkungan yang tertib, tenang serta aman sangat penting pada saat membentuk karakter yang cegak.
- c. Menekankan untuk mengikuti peraturan dari perusahaan, bisa dikatakan kalo disiplin itu ada unsur paksa untuk mengikuti peraturan yang berlaku dari perusahaan dan melatih karyawan agar bisa menyadari bahwa disiplin itu harus.
- d. Hukuman atau penalti bagi pelangar disiplin, mendorong karyawan untuk mengiktui peraturan yang berlaku sehingga bisa menyebabkan motivasi akan berkurang

2.1.2.4 Indikaor Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator yang dapat memengaruhi kedisiplinan dalam bekerja yakni (Fathoni dalam Hartatik 2018:200),:

1. Tujuan serta kemampuan, rendahnya kesadaran karyawan mengenai prosedur, kebijakan serta aturan akan menimbulkan ketidakdisiplinan pada karyawan.
2. Keteladanan pimpinan, perilaku positif pada karyawan harus dipertahankan oleh seorang pimpinan, dikarenakan akan menjadi contoh untuk karyawannya.
3. Sanksi hukum, Tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan pada karyawan yang menentang dan tidak mau diatur dari prosedur organisasi

4. Keadilan, pemberlakuan aturan kepada semua karyawan harus adil tanpa memperhatikan posisi kerjaan dan hukum yang diberi juga harus rata bagi setiap karyawan yang melanggarnya

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Adapun kutipan dari (Winardi 2018:2), motivasi kerja ialah hasil sejumlah pengerjaan baik internal maupun eksternal bagi seseorang sehingga munculnya jiwa semangat dalam melakukan pekerjaan sehari hari. Dapat didedukasikan bahwa motivasi kerja ialah suatu kelakuan yang terdapat dalam diri sendiri membuat berperilaku antusias, rajin dan senang dalam mengerjakan kerja dengan sebaik mungkin agar mencapai sasaran yang sudah ditetapkan perusahaan ataupun organisasi.

2.1.3.2 Prinsip Prinsip Motivasi Kerja

Menurut kutipan dari (Hasibuan 2019:146), terdapat beberapa prinsip kerja yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- a. Prinsip mengikut sertakan, membujuk karyawan untuk mengikuti dan memberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan.
- b. Prinsip pengakuan, memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dikerjakan dan memenuhinya
- c. Prinsip wewenang, mempercayakan sebagian tanggung jawab kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan berpendapat dalam menjalankan pekerjaan dari atasan.

- d. Prinsip perhatian, memberi dorongan kepada karyawan dengan mengajukan harapan organisasi dari perusahaan seperti perusahaan berusaha memenuhi keinginan dari karyawan yang mengharapkan ke perusahaan.

2.1.3.3 Jenis Jenis Motivasi Kerja

Dibawah ini dapat diperhatikan dua jenis motivasi kerja diantaranya (Hasibuan 2019:150):

- a. Motivasi yang bersifat positif, atasan mendorong karyawan untuk berprestasi diatas standar dengan cara memberikan hadiah berupa hadiah
- b. Motivasi yang bersifat negatif, atasan memberikan hukuman ke karyawan agar dalam jangka pendek karyawan akan memiliki semangat dan menjadi lebih termotivasi, dan dalam jangka panjangnya takut dihukum dikarenakan kedepannya akan memiliki dampak yang buruk.

2.1.3.4 Indikator Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang terdapat dalam mootivasi kerja yaitu:

1. Balas jasa, kompensasi yang karyawan terima dari jasa yang sudah dikeluarkan bagi perusahaan
2. Kondisi kerja, keadaan lingkungan kerja yang menjadi tempat bekerja dengan kondisi yang baik dan nyaman serta mendukung karyawan untuk menjalani aktivitas dengan bagus
3. Prestasi kerja, hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menugas pekerjaan
4. Pekerjaan sendiri, karyawan yang mengerjakan dengan sendiri dan menjadi motivasi bagi karyawan yang lainnya

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Adapun kutipan dari (Sutrisno 2019:123), kinerja karyawan ialah hasil dari kerja karyawan dan dilihat pada bagian waktu kerja, kuantitas, kualitas serta kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan variabel yang bebas dari variabel tetap yang selalu dipasangkan dengan mempengaruhinya contoh kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi dan sebagainya.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun kutipan dari (Armstrong & Baron dalam Wibowo 2018:100) dikatakan ada faktor yang berpengaruh pada kinerja seseorang diantaranya:

- a. Faktor individu, adanya tingkatan keahlian, pengalaman yang telah ada, motivasi serta komitmen per individu
- b. Faktor lingkungan, adanya tingkatan perubahan lingkungan dan tekanan dari eksternal ataupun internal
- c. Faktor kepemimpinan, adanya kualitas dorongan pembimbing serta bantuan dari atasan
- d. Faktor dari tim, adanya dukungan kualitas dari tim yang disediakan oleh rekan kerja

2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Adapun kutipan dari (Hamali 2018:120), tujuan dari penilaian kinerja karyawan dapat dikategorikan sebagai berikut yaitu:

- a. Administrasi penggajian
- b. Umpan balik kinerja karyawan
- c. Identifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan
- d. Pemberhentian karyawan
- e. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan organisasi

2.1.4.4 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Adapun terdapat beberapa indikator dalam kinerja karyawan diantaranya (Afandi 2018:89):

1. Kuantitas pada kinerja, semua sesuatu yang berhubungan dengan suatu ukuran dalam besaran kinerja yang dikatakan dalam bentuk angka ataupun lainnya.
2. Kualitas pada kinerja, semua sesuatu yang memiliki hubungan dengan hasil keunggulan kerja yang dikatakan dalam bentuk angka ataupun lainnya
3. Efisiensi pada penugasan, penggunaan sumber daya yang hemat biaya dan bijaksana
4. Ketelitian, kemiripan hasil dari ukuran kinerja apakah telah memperoleh sasaran atau belum

2.2 Peneliti Terdahulu

Adapun tabel dibawah ini merupakan table peneliti terdahulu yang telah menjalankan riset mereka sesuai dengan judul penelitian ini, kemudian dipertajam output dengan pengujian analisis yang nanti akan di bahas di bab berikutnya, diantaranya:

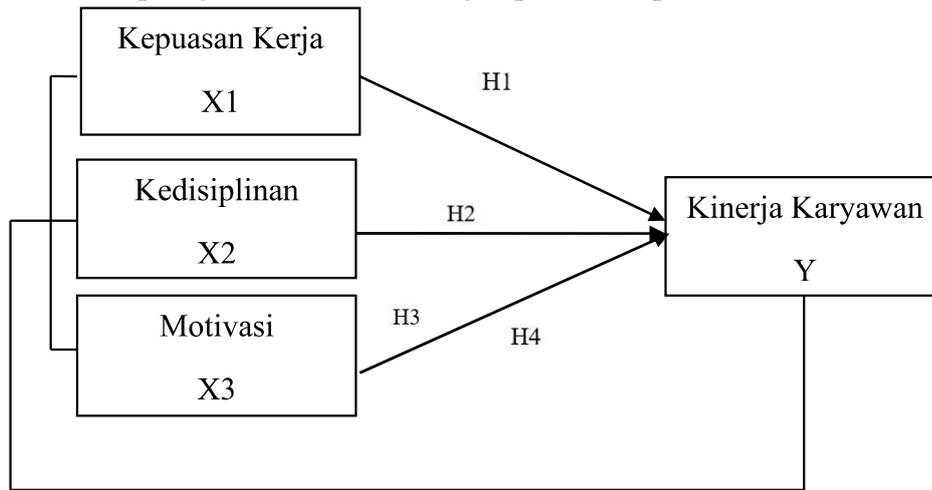
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Kesimpulan (Abstrak)
1	M Wulandari, W Wasiman 2020	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Data Kuesioner, SPSS vrs.25	Motivasi dan disiplin kerja Bersama mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan
2	R Syafitri 2020	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT Sjitoe Mesindo Batam	Teknik sampling jenuh	Motivasi kerja dan disiplin mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan
3	H Hellen 2020	Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya	Uji regresi linier berganda	Motivasi, beban kerja dan kompensasi mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan
4	Dessy Shinta 2020	Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Disiplin Kerja, Pada Kinerja Karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo	SPSS ver 21	Insentif, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan
5	S June, M Siagian 2020	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard	SPSS ver 25	Keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan
6	Ngapulisa Sitepu, Wasiman 2020	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Pada PT Volex Indonesia Di Kota Batam	Teknik <i>Simple Random Sampling</i>	Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Pada Kinerja Karyawan

7	Vivi Dwihasrianti, Wasiman 2020	Pengaruh Motivasi, Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk	Uji Validitas Uji Realibilitas	Motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan terhadap PT. Samudera Indonesia Tbk
8	Ahmad Azmy, dll 2022	<i>Implications of Work Motivation, Employee Discipline, and Compensation on Employee Performance While Working from Home at a Digital Marketing Company</i>	Data Kuesioner Google Form	Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Hotnida Silitonga, Suhardi 2020	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT Infineon Techonologies Batam	SPSS ver 26	Penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin kerja mempunyai dampak yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan PT Infineon Technologies Batam
10	Wasiman, Suhardi 2022	<i>Impact of Team Member Exchange and Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior</i>	Analisis data SEM AMOS	Servant Leadership berhubungan positif dengan kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior, dan Team Member Exchange) berpengaruh negatif terhadap kinerja

2.3 Kerangka Pemikiran

Dari penjelasan latar belakang maupun teori diatas, dikatakan kepuasan dan kedisiplinan serta motivasi yang baik dapat meningkatkan hasil kerja dari karyawan, adapun gambaran dari kerangka pemikiran pada riset ini diantaranya:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Dari gambaran kerangka pemikiran diatas, dengan begitu peneliti dapat Menyusun hipotesis menjadi:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo

H2: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Airtech Globalindo

H4: Kepuasan kerja, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Airtech Globalindo