

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan komponen penting yang dibutuhkan oleh manusia untuk melakukan aktivitas tertentu. Kehadirannya adalah berasal dari proses intrapsikis dari situasi eksternal dan internal individu. Beberapa motif, termasuk motivasi berprestasi, adalah diturunkan secara internal. Seorang psikolog Amerika, David McClelland, mengembangkan Teori Kebutuhan atau Teori Motivasi. Disimpulkan bahwa terlepas dari usia, jenis kelamin, ras, atau budaya, motivasi berprestasi individu dikembangkan dari waktu ke waktu berdasarkan kehidupannya pengalaman. Motivasi berprestasi juga muncul karena dengan kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Motivasi adalah psikologis yang sangat kompleks proses, yang melibatkan aktivitas saraf, kognisi, ranah emosional dan ciri-ciri kepribadian yang stabil itu memungkinkan orang untuk berinteraksi dengan lingkungannya (Fandiño, Muñoz, & Velandia, 2019:238).

Menurut (Wahyuni, 2019:104), motivasi adalah satu kondisi yang memotivasi serta menggerakkan seseorang melalui di dalam diri, ataupun mampu juga dari luar, melalui keterampilan yang dimilikinya, sehingga memungkinkannya mencapai hasil pekerjaan yang menguntungkan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang termotivasi berupaya untuk memperlihatkan kontribusi mereka bagi perusahaan.

Menurut Wibowo (2016:322) definisi motivasi, motivasi ialah keinginan terhadap proses tingkah laku orang di dalam bentuk memperoleh tujuan. Definisi asing atas motivasi yaitu kemauan ataupun pemahaman pribadi seseorang untuk menjalankan aktivitas dan bahagia perasaan, jujur, serta tulus bila mendapat inspirasi, semangat, dan dorongan buat mengoptimalkan perolehan (Afandi, 2018: 23).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi suatu proses tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan. Sedangkan indikator dalam motivasi meliputi intensitas (keadaan), direction (arah), dan usaha yang terus menerus (kegigihan).

Temuan membuktikan itu uang, gaji atau bonus hanya berpengaruh kecil terhadap pekerjaan motivasi (Sutanto 2018:108). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan bagian penting dari kehidupan organisasi untuk menentukan karyawan bagaimana minat karyawan organisasi kegiatan, menurut motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Teori motivasi berbicara tentang: motivator intrinsik, keinginan internal seseorang melakukan sesuatu, karena hal-hal seperti minat, tantangan, dan kepuasan pribadi, dan motivator ekstrinsik Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang dan termasuk hal-hal seperti gaji, bonus, dan berwujud lainnya penghargaan (Langton, Robbins, & Hakim, 2016:80).

Menurut Triatna (2015:84), motivasi adalah satu cara yang didasarkan pada keinginan yang timbul melalui seseorang dalam melakukan sesuatu, baik disadari maupun tidak, karena mempunyai tujuan. Keinginan hendak memperoleh segala sesuatu yang diinginkan mendorong seseorang atau kelompok untuk berbuat

sesuatu guna memperoleh kepuasan dalam bekerja dan bersedia mengeluarkan tenaga yang besar untuk mencapai suatu tujuan, yang pencapaiannya tergantung pada tingkat usaha pemuasan kebutuhan seseorang.

Hamali (2016:131) menerangkan motivasi ialah penyebab pendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, motivasi diartikan menjadi faktor-faktor yang menggerakkan perilaku manusia. Dorongan diartikan sebagai kemauan dan tenaga yang dimiliki seseorang guna mencapai maksud tertentu. Keinginan ini juga menjadi hal yang benar-benar dibutuhkan buat melengkapi keinginan pribadi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2018: 13) terdapat enam faktor berpengaruh terhadap motivasi yaitu:

1) Promosi

Promosi yaitu memberikan peluang kepada pegawai untuk bekerja lebih giat dan memikul tanggung jawab yang makin banyak, baik dalam jabatan, kedudukan yang makin tinggi, maupun kemampuan yang lebih baik, yang akan berdampak pada pembayaran upah yang lebih tinggi.

2) Prestasi Kerja

Harapan untuk memperoleh kompensasi yang makin banyak dan peningkatan kedudukan yang prospektif dapat memotivasi pegawai yang mempunyai keunggulan dalam keahlian tertentu hendak mencapai hasil kerja yang makin baik.

3) Keberhasilan di dalam pekerjaan

Keberhasilan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan sebagai suatu keadaan yang memotivasinya untuk lebih giat mengerjakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh perusahaan.

4) Penghargaan

Perusahaan perlu memberikan penghargaan kinerja, penghargaan pengetahuan profesional dan apresiasi lainnya guna memotivasi semangat kerja pegawai. Imbalan dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial, serta promosi ke jenjang yang makin tinggi.

5) Tanggung Jawab

Pegawai mesti mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan bagi perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, memberikan kontribusi yang lebih banyak, dan menerima imbalan yang sesuai.

6) Pengakuan

Mengenali kemampuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja merupakan hal yang harus dilakukan perusahaan agar pegawai mampu membuahkan hasil kerja yang bagus.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain :

- 1) Mendorong gairah dan semangat karyawan.

- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya (Sunyoto,2015:16).

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indicator yang di kemukakan oleh Afandi (2018:29) sebagai berikut:

1. Balas jasa

Hak seseorang atas hal-hal yang telah dilakukan dalam pekerjaannya. Balas jasa sering terjadi disaat melakukan pekerja yang mengharapkan imbal balik atas apa yang sudah diberikan, tidak hanya didalam pekerjaan dikehidupan sehari-hari masih sering ditemui hal seperti ini.

2. Kondisi kerja

Segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi setiap orang saat melakukan pekerjaan. Kondisi kerja yang baik membuat saat bekerja kita merasa nyaman dan saat

bekerjapun tidak merasa diganggu oleh siapapun sehingga dapat sama-sama focus untuk dalam menyelesaikan pekerjaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

3. Fasilitas kerja

Kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan saat kita bekerja. Semakin lengkap fasilitas yang disediakan untuk melakukan pekerjaan pun tidak ada hambatan apapun jika perusahaan memperhatikan setiap apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

4. Prestasi kerja

Memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah bekerja dengan sangat luar biasa. Ini menjadi bentuk kepedulian perusahaan agar karyawan tetap tidak merasa jenuh dan lingkungan yang membosankan

5. Pengakuan dari atasan

Karyawan saat sudah bekerja yang dibutuhkan hanya pengakuan dari atasan bahwa kinerja kita bagus dan mendapat pengakuan akan kemampuan yang kita miliki.

6. Pekerjaan itu sendiri

sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Untuk mengembangkan disiplin, salah satu ketentuan yang perlu dipenuhi di dalam kondisi kerja adalah adanya pengelompokan kerja yang jelas sampai ke pegawai ataupun manajer paling bawah, sehingga setiap pegawai secara sadar mengetahui apa tanggung jawabnya, bagaimana melakukan pekerjaannya, kapan pekerjaan dimulai dan diakhiri, bagaimana hasil pekerjaan, apa harapannya, serta siapa yang bertanggung jawab atas perolehan pekerjaan.

Singodimedjo di dalam Sutrisno (2019:86) “Disiplin ialah kemauan serta kesediaan seseorang buat menaati serta mematuhi norma-norma yang berlangsung di sekitarnya. Disiplin karyawan benar-benar mempengaruhi misi organisasi” Nadeak (2020:181) “Meningkatkan Kinerja Pegawai Satu cara untuk menjadi efisien yaitu dengan mempunyai tata tertib kerja yang efektif”.

Dewi dengan Harjoyo (2019:93) Menurut etimologis, “disiplin bermula pada kaidah Inggris, yaitu “murid” yang bermaksud pendukung ataupun murid,

pendidikan, pelajaran, beserta sebagainya.” Sebaliknya Singodimedjo dengan Sutrisno pada Agustini (2019:90) “Disiplin ialah sikap seseorang mau dan siap menaati serta menaati norma-norma kebijakan yang terjadi disekitarnya.”

Ansory dengan Indrasari (2018:36) “Disiplin adalah perasaan ketaatan dan ketaatan dalam bekerja yang merupakan tanggung jawab”. Kepatuhan ini erat kaitannya dengan otoritas. Jika kekuasaan tidak berfungsi dengan baik maka disiplin tentu musnah. Sebab dengan itu, pemegang kekuasaan mesti mampu menginvestasikan disiplin pada dirinya agar mempertanggungjawabkan pekerjaannya sebanding dengan kekuasaan yang dimilikinya.

Menurut sejumlah penjelasan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dan peneliti meringkas bahwa, Disiplin merupakan tingkah laku yang harus ditanamkan dalam diri agar dapat bekerja dengan baik, baik itu di tempat kerja maupun dimanapun.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin

Dengan adanya peraturan dan regulasi yang ditetapkan, karyawan tidak secara otomatis mengikutinya. Pentingnya bagi perkantoran untuk menjaga agar pegawainya tetap menaati peraturan kantor atau institusi tempat mereka bekerja. Menurut Afandi (2016:10), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin tenaga kerja yaitu:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa

- 5) Faktor Keadilan
- 6) Faktor Pengawasan melekat
- 7) Faktor Sanksi hukuman
- 8) Faktor Ketegasan
- 9) Faktor Hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Singodimejo di dalam Dewi serta Harjono (2019:95), faktor-faktor yang mempengaruhi tata tertib tenaga kerja yakni:

1. Besar kecilnya imbalan

Banyak atau tidaknya jumlah imbalan akan mempengaruhi kepatuhan terhadap disiplin. Karyawan tentu mengikuti semua kebijakan yang berlangsung jika mereka yakin bahwa kompensasi yang mereka terima sepadan dengan kerja keras yang mereka lakukan untuk organisasi. Jika karyawan digaji cukup, maka mereka mampu bekerja dengan santai, tekun, dan tetap melakukan yang terbaik. Namun, jika seorang karyawan merasa diberi imbalan yang sangat tidak mencukupi, maka karyawan tersebut akan berpikir.

2. Apakah perusahaan mempunyai kepemimpinan yang patut diteladani

Model kepemimpinan sangat penting, sebab di dalam kondisi perusahaan, seluruh karyawan tentu senantiasa menaruh perhatian macam mana komandan menerapkan kedisiplinan dirinya, serta macam mana karyawan menguasai diri dalam perkataan, perbuatan, serta perilaku yang mungkin merusak ketentuan tata tertib yang telah ditetapkan. Semisal pukul 08.00

WIB adalah jam masuk kerja tidak diperbolehkan pemimpin masuk di jam kerja yang telah ditetapkan.

3. Apakah terdapat peraturan perundang-undangan yang jelas sebagai pedoman

Tanpa adanya peraturan tertulis yang jelas sebagai pedoman, maka pembinaan kedisiplinan tidak dapat dilaksanakan di dalam lembaga tersebut. Tidak mungkin menegakkan disiplin jika aturan yang ditetapkan hanya didasarkan pada instruksi lisan yang dapat berbeda-beda sesuai keadaan dan keadaan.

4. Kegagalan pimpinan mengambil sikap

Apabila tenaga kerja melanggar tata tertib, lalu pimpinan harus berani mengambil tindakan yang tepat berdasarkan derajat pelanggarannya. Dengan menindak pelanggar, sebanding melalui hukuman yang ada, kemudian seluruh tenaga kerja tentu merasa terlindungi serta secara mental berkomitmen untuk tidak melakukan masalah yang sama lagi.

5. Adakah pemimpin yang mengawasi setiap kegiatan yang dilakukan organisasi

Pengawasan diperlukan untuk membimbing pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai pedoman yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan tersebut, pegawai sedikit banyak akan terbiasa menegakkan disiplin kerja.

6. Apakah anda memperhatikan karyawan

Karyawan merupakan orang-orang yang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Karyawan tidak hanya puas dengan pekerjaan bergaji tinggi dan menantang, namun juga memerlukan perhatian besar dari pimpinannya. Mereka ingin keluhan dan kesulitannya didengar dan dicarikan solusinya.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin kerja

Disiplin pekerjaan merupakan tindakan atasan untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja agar bersedia mengubah perilakunya dan bekerja guna menaikkan pemahaman serta kemauan tenaga kerja buat menaati segala kebijakan serta norma baik yang terjadi. Beberapa karyawan memiliki kebiasaan masuk terlambat ke tempat kerja serta melaksanakan perilaku kasar di tempat kerja.

Tujuan utama tindakan pendisiplinan, menurut Henry Simamora, dalam Sinambela (2019:399) adalah memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi." Didisiplinkan, menurut Hasibuan (2017:193), didefinisikan sebagai kesediaan dan kesadaran diri seseorang untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, baik dengan paksaan maupun dengan kesadaran sendiri. Kedisiplinan juga merupakan tugas operatif MSDM yang paling penting karena tingkat kedisiplinan karyawan terkait dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kedisiplinan membuat perusahaan sulit mencapai hasil terbaik.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan penjelasan lebih dahulu maka indikator disiplin kerja dijelaskan menjadi berikut: Menurut Hasibuan di dalam Khasanah (2016:77)

terdapat beberapa indicator yang dapat mengakibatkan turunnya disiplin karyawan yakni:

1. Tujuan dan kemampuan

Sasaran dan kompetensi mempengaruhi nilai disiplin yang dicapai seorang karyawan dan harus didefinisikan secara jelas, ideal, dan memadai untuk menantang kemampuan karyawan. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih sungguh-sungguh dan lebih disiplin. Namun jika pekerjaan tersebut diluar kemampuannya, maka pekerjaan tersebut bukanlah yang diinginkan. Akibatnya, karyawan menjadi kurang serius dan disiplin.

2. Teladan pimpinan

Keteladanan komandan amat berguna di dalam menetapkan kedisiplinan tenaga kerja sebab pemimpin merupakan panutan serta panutan bagi bawahannya. Aspiran pimpinan perlu menyampaikan contoh, mendukung tinggi disiplin, jujur dan jujur, dan konsisten dalam perkataan dan perbuatan. Melalui keteladanan komandan yang bagus kemudian kedisiplinan bawahan juga akan baik. Namun jika teladannya sedikit baik (kurang disiplin), kemudian bawahannya pun tak baik.

3. Balas jasa

Balas jasa, seperti gaji dan kesejahteraan, memengaruhi seberapa disiplin pegawai terhadap pekerjaan mereka. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan mereka meningkat, kedisiplinan mereka juga akan meningkat.

Karena karyawan akan merasa puas dengan upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memberikan kebahagiaan atas apa yang mereka kerjakan.

4. Keadilan

Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa penting dan meminta di perlakukan sama dengan orang lain, keadilan juga mendorong pegawai untuk disiplin. Pemimpin yang baik selalu berusaha bersikap baik terhadap setiap anggota stafnya. karena kesadaran bahwa keadilan yang adil akan menghasilkan kedisiplinan yang adil juga.

5. Pengawasan

Dalam dunia nyata, pengawasan adalah cara untuk menghindari dan mengetahui kesalahan, memperbaiki kesalahan, mempertahankan kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menemukan sistem kerja yang paling efisien, dan membangun sistem internal kontrol yang kuat yang membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

6. Sanksi Hukum

Hukum memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan karyawan sebab dengan sanksi hukum dan pegawai semakin takut melanggar peraturan dan sikap serta sikap kedisiplinan tenaga kerja tentu menurun.

7. Ketegasan

Ketegasan tindakan pimpinan tentu mempengaruhi kedisiplinan tenaga kerja, pimpinan perlu bertindak berani dan tegas serta memberikan

hukuman kepada setiap pegawai yang melanggar disiplin sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditentukan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan interpersonal yang seimbang antar karyawan membantu terjalannya kedisiplinan yang efektif dalam setiap kantor.

Menurut Singodimedjo pada Sutrisno (2019:94), indikator tentang disiplin kerja yakni:

1. Aturan waktu masuk, keluar, serta istirahat.
2. Aturan dasar berpakaian serta berperilaku di tempat kerja.
3. Aturan tentang cara bekerja serta hubungan bersama divisi operasi lain.
4. Peraturan mengenai tindakan yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama berada di kantor, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Rivai pada Alfiah (2019:68), terdapat lima indikator disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran menjadi indikator penting untuk mengukur derajat disiplin tenaga kerja. Disiplin kerja dari karyawan pada umumnya sangatlah rendah, hal ini tercermin melalui kebiasaan tenaga kerja yang sering terlambat masuk kerja.
2. Kepatuhan terhadap aturan kerja menjadi wujud ketaatan tenaga kerja kepada peraturan kerja serta ketaatan secara konsisten terhadap prosedur kantor yang berlaku.

3. Mematuhi standar pekerjaan, yaitu seberapa banyak tanggung jawab yang diambil seorang karyawan selama menjalankan tugas yang diberikan.
4. Kewaspadaan tenaga kerja yang tinggi adalah sikap teliti serta hati-hati untuk bekerja secara efektif dan efisien.
5. Etika di dalam pekerjaan merupakan wujud tindakan disiplin serta disiplin dalam pekerjaan pegawai.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengetian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja erat kaitannya menggunakan perilaku seseorang atas pekerjaannya, akibat semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka sikap kerjanya akan semakin positif. Masalah ini bukan berarti bahwa segala sesuatu yang dilakukan karyawan saat ini adalah hal yang negatif. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan perilaku pekerjaan yang negatif. Positif serta negatifnya perilaku pekerjaan seseorang bergantung pada kualitas kepuasan kerja yang dirasakan.

Menurut Hamari (2016: 200), semua orang yang bekerja ingin merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja menentukan produktivitas yang benar-benar diinginkan manajer. Oleh karena itu, manajer perlu memahami apa yang perlu mereka lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Emron et. al., (2016: 213) menyebutkan bahwa “job satisfaction refers to a person general attitude toward his or job” Kepuasan kerja mengacu pada perilaku seorang akan apa yang dikerjakannya. Menurut Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang

sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima

Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Menurut Hamari (2016: 202), kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan dan dipengaruhi oleh faktor fisik dan psikis seperti kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, dan imbalan yang tersedia dalam pekerjaan. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari serangkaian sikap spesifik individu terhadap unsur-unsur pekerjaan, adaptasi pribadi individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, serta membentuk sikap-sikap.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hamali (2016:205-206) berpendapat bahwa terdapat dua (dua) aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu;

1. Faktor tenaga kerja adalah kepintaran (IQ), keterampilan spesifik, usia, jenis kelamin, keadaan tubuh, pendidikan, kemampuan kerja, masa kerja, karakter, emosi, cara berpikir, pemahaman serta tingkah laku kerja.
2. Penyebab pekerjaan adalah bentuk pekerjaan, susunan organisasi, kepangkatan (hierarki), jabatan, kualitas pengendalian, keamanan ekonomi, peluang promosi, hubungan bagus serta hubungan kerja.

Sedangkan menurut Hamali (2016:206), aspek pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja ataupun disebut pula dimensi kepuasan kerja adalah:

1. Promosi.

Faktor ini menilai kepuasan pegawai terhadap kebijakan promosi dan peluang promosi. Kebijakan promosi perlu dilaksanakan secara jujur, artinya setiap tenaga kerja yang berprestasi memiliki peluang yang serupa untuk mendapatkan promosi.

2. Gaji

Upah yang lebih tinggi mengakibatkan ketidakpuasan dan orang jarang menggunakan uang yang mereka peroleh untuk mengekspresikan kepuasan kerja mereka.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dengan tingkat pekerjaan lebih banyak cenderung makin puas dibandingkan karyawan dengan tingkat kerja lebih rendah. Tenaga kerja dengan tingkat kerja yang lebih tinggi memperlihatkan keterampilan

pekerjaan yang baik, aktif menyampaikan gagasan, dan bekerja secara kreatif.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah memberikan sumber daya penting kepada pegawai atau menyelesaikan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melakukan pengawasan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh dan dilaksanakan dengan baik, karena akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

5. Rekan kerja

Perspektif ini menguji kepuasan terkait hubungan dengan teman kerja. Semisal teman kerja memiliki hubungan yang harmonis, rekan kerja memiliki hubungan yang harmonis, dan sangat saling melengkapi.

6. Keamanan dalam bekerja

Faktor ini selalu disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik tenaga kerja laki-laki atau perempuan. Kondisi keselamatan mempunyai dampak besar terhadap perasaan karyawan saat bekerja.

7. Keadaan tempat kerja

Dalam contoh ini ialah lokasi kerja, sirkulasi udara, penerangan, kantin serta area parkir.

8. Administrasi atau kebijakan perusahaan

Faktor ini merupakan penyebab di dalam pemberian penghargaan. Bagi para direktur, ulasan mereka dapat berfungsi sebagai menetapkan peraturan dalam hal pemberian penghargaan.

9. Komunikasi

Komunikasi berarti berupaya untuk sampai pada suatu kesamaan arti ataupun makna bersama, dengan berkomunikasi berarti seseorang berusaha menyampaikan informasi, ide ataupun perilaku kepada pihak lain guna memperoleh sudut pandang yang serupa. Komunikasi merupakan tahapan proses kepemimpinan yang menyampaikan gagasan seseorang terhadap orang lain untuk digunakan di dalam fungsi pekerjaan kepemimpinannya.

10. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah hasil dari karyawan yang mempunyai wewenang. Kekuasaan merupakan hak untuk melaksanakan sesuatu ataupun memerintahkan orang lain untuk melaksanakan ataupun tidak melaksanakan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu.

11. Penghargaan

Penghargaan adalah suatu imbalan, namun lebih bersifat intangible ataupun bukan berbentuk fisik, sehingga mempunyai komponen emosional ataupun personal. Secara umum, perusahaan tidak melaporkan kapan ataupun pada siapa penghargaan tersebut diberikan.

12. Hasil kerja

Hasil kerja adalah faktor penting kesuksesan suatu perusahaan. Harus tersedia sarana dan prasarana formal dan informal untuk kinerja pekerjaan seperti menetapkan standar kerja dan memberikan umpan balik kepada karyawan untuk menghindari penurunan kinerja.

13. Kesempatan untuk berkembang

Ada atau tidak kesempatan untuk mendapatkan pengalaman, kesempatan peningkatan, dan kemampuan kerja selama bekerja dalam situasi seperti ini.

2.1.3.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berdampak pada perilaku. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan diduga disebabkan oleh kepuasan atau ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka. Variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup juga termasuk dalam hal ini. Dampak kepuasan kerja karyawan diuraikan di sini:

Priansa (2016: 294) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja lebih kuat pada pekerjaan yang kinerjanya baik lebih dihargai di bandingkan pekerjaan yang tidak ada imbalannya. Diantaranya, karyawan yang berprestasi diberi pengakuan, dan pengakuan ini menghasilkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja berkorelasi paling kuat ketika perusahaan memberi penghargaan pada pekerjaan yang baik.

1. Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ataupun yang lebih dikenal menggunakan istilah extra-role behavior merupakan sikap pekerja yang meringankan teman kerja ataupun organisasi. Menurut Priansa (2016:295), OCB merupakan sikap yang berada di luar persyaratan pekerjaan. Kepribadian ini mencakup perbuatan yang dilakukan pekerja secara sukarela untuk menolong teman kerja serta organisasi.

2. Perilaku menghindar (Wirthdrawal Behavior)

Absensi ataupun ketidakhadiran dan berganti pekerjaan merupakan kelakuan yang dilakukan pekerja guna menghindari pekerjaan yang tak menyenangkan. Banyak konsep yang mengira bahwa pegawai tak menyenangi pekerjaannya ataupun menghindari pekerjaan secara permanen, misalnya berhenti ataupun meninggalkan organisasi, ataupun bolos kerja untuk sementara maupun datang telat. Para periset melihat asketisme serta turnover sebagai fenomena terkait berdasarkan motivasi yang sama: untuk melarikan sendiri atas tugas yang amat tak menyenangkan.

3. Burnout

Burnout merupakan kondisi psikologis atau emosional yang dialami saat bekerja. Rasa lelah lebih merupakan emosi yang berkaitan dengan pekerjaan Anda. Menurut teori kelelahan, karyawan yang lelah mengalami gejala kelelahan emosi, tetapi tidak depresi. Biasanya terjadi pada karyawan yang memiliki hubungan langsung dengan orang lain, seperti karyawan kesehatan dan karyawan sosial. Priansa (2016: 296) menyatakan bahwa kelelahan terdiri dari tiga komponen: diersonalisasi, kelelahan emosional, dan penurunan pencapaian pribadi.

4. Kesehatan mental dan fisik

Ada bukti bahwa kepuasan kerja dan kesehatan mental dan fisik terkait. Suatu penelitian jangka panjang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja berdasarkan ukuran-ukuran awal merupakan peramal yang baik untuk

kualitas hidup atau panjang umur. Satu temuan penting dari studi Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah bahwa karyawan di setiap posisi percaya bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan yang efektif dari kemampuan mereka untuk mencapai skor kesehatan mental yang tinggi. Skor-skor ini juga dikaitkan dengan tingkat kepuasan karyawan dari kedua tingkatan pekerjaan dan posisi.

5. Perilaku kontraproduktif

Tindakan yang melanggar kewarganegaraan suatu organisasi bersifat kontraproduktif. Perilaku tersebut merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh seorang pegawai baik sengaja maupun tidak sengaja yang berdampak negatif terhadap organisasi. Tindakan tersebut antara lain menyerang rekan kerja, organisasi, sabotase, pencurian, dan lain-lain. Penyebab perilaku ini berbeda-beda, namun seringkali disebabkan oleh ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

6. Kepuasan hidup

Interaksi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting dalam memahami respons karyawan terhadap pekerjaan. Meskipun kita cenderung mempelajari pekerjaan secara khusus di tempat kerja, karyawan juga dipengaruhi oleh peristiwa dan situasi di luar tempat kerja. Sebaliknya, perilaku dan perasaan kita terhadap hal-hal di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja kita. Kepuasan hidup mengacu pada perasaan seseorang terhadap kehidupan secara keseluruhan. Mereka dapat dievaluasi berdasarkan aspek tertentu, seperti kepuasan

terhadap bidang kehidupan tertentu, seperti keluarga atau waktu luang. Hal ini juga dapat diukur secara global sebagai kepuasan hidup secara keseluruhan.

2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Priansa (2016: 292) mengatakan bahwasanya kepuasan kerja terkait seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya. Oleh karena itu, kepuasan kerja terkait dengan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Berikut ini terdapat 9 indikator yang mempengaruhi variabel kepuasan kerja antara lain:

1. Gaji

Faktor ini menghitung kesenangan pegawai terhadap upah dan kenaikan upah yang diterima, yaitu apakah besaran upah yang diterima berada pada tingkat yang dianggap sebanding. Penghasilan serta gaji benar-benar memiliki dampak kepada kepuasan pekerjaan. Pekerja menganggap upah menjadi kewenangan yang patut diperolehnya untuk memenuhi kewajibannya, semacam jumlah upah serta akurasi waktu penyetoran upah.

2. Promosi

Faktor ini menghitung kepuasan pegawai terhadap kebijakan promosi serta peluang promosi. Peluang promosi atau peningkatan karir juga dapat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai tentu mengetahui apakah institusi menyampaikan peluang yang serupa untuk maju bagi setiap pegawai atau hanya untuk orang-orang tertentu saja. Kebijakan promosi ini perlu dilaksanakan secara benar, artinya setiap pegawai yang berkinerja

bagus memiliki peluang yang serupa yaitu berkesempatan dalam hal jenjang karir.

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Dimensi ini menghitung kepuasan pekerjaan seseorang kepada atasannya. Pegawai lebih bersedia bekerja bersama pemimpin yang suportif, penuh kepedulian, antusias, serta ramah, memuji bawahan berdasarkan kinerjanya yang menguntungkan, mendengarkan opini bawahan, serta fokus pada karyawan (berpusat pada pekerjaan), dibandingkan dengan atasan yang dingin dan kasar. bersama-sama dan tetap fokus pada pekerjaan (job-focused), misalnya: memuji kinerja yang baik serta mendengarkan komentar atau pendapat karyawan.

4. Tunjangan tambahan

Dimensi ini menghitung sepanjang mana kepuasan individu kepada manfaat tambah yang diterima pada suatu organisasi ataupun industri. Memberikan manfaat tambahan bagi pegawai selaku jujur serta proporsional, semacam: industri melengkapi keperluan bekerja pegawai, serta industri mencukupi keperluan berjalan per keluarga karyawan.

5. Penghargaan

Dimensi ini menilai kepuasan individu terhadap imbalan berlandaskan prestasi kegiatan. Setiap orang ingin mendapat apresiasi yang pantas atas upaya, kerja gigih, serta dedikasinya terhadap perkembangan organisasi, misalnya: apresiasi terhadap kinerja pegawai serta apresiasi terhadap pekerjaan serta tanggung jawab pegawai.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Bagian ini mengukur kepuasan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal seperti birokrasi dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal-hal seperti mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan adalah contohnya.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang membantu satu sama lain dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang baik adalah beberapa contoh rekan kerja yang menyenangkan.

8. Pekerjaan itu sendiri

Dalam bagian ini, mengukur seberapa puas setiap pekerja dengan pekerjaan mereka, termasuk kesempatan untuk berekreasi dan bervariasi dalam tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan, seperti pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pekerjaan yang menantang.

9. Komunikasi

Komunikasi berhubungan dikarenakan untuk dapat mengukur kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi baik yang sedang terjadi secara langsung ataupun tidak langsung saat melakukan pekerjaan. Jika terjalin komunikasi yang baik dan berlangsung lancar pekerjaan yang dilakukanpun

tidak terhalang sehingga dalam bekerja dapat bertanggung jawab akan tugas yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan. Komunikasi yang baik sangat dibutuhkan saat melakukan pekerjaan dengan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun teman kerja dapat memudahkan kita untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) mengartikan kinerja menjadi perolehan kerja berlandaskan jumlah kuantitatif serta kualitatif yang dapat dicapai karyawan saat melakukan kewajiban sebanding tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kemampuan diperoleh karyawan sesudah mengerjakan kurun waktu pekerjaan tertentu. Mutu output, baik produk ataupun pelayanan yang dihasilkan, mesti sesuai dengan kriteria perusahaan dan konsisten dengan volume output yang diharapkan oleh karyawan (target).

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Sinambela (2016: 480) sebagai kemampuan seorang karyawan untuk menerapkan keahlian tertentu yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan yang ada dalam diri karyawan saat mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Karena kesediaan mereka untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, setiap pekerja memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Selama proses kerja, seorang karyawan atau kelompok harus menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan dan batas waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Menurut Mulyadi (2015:63), kinerja ialah perolehan pekerjaan menurut mutu serta jumlah yang dicapai tenaga kerja di dalam melakukan tugasnya sama dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih mendalam menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja (job performance) diartikan sebagai mutu serta kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

2.1.4.2 Klasifikasi Ukuran Kinerja

Ada banyak aspek yang mampu dijadikan alat penilaian kinerja, tetapi ukuran yang digunakan juga harus relevan, bermakna serta komprehensif. Menurut Wibowo (2018:235), berikut klasifikasi ukuran kinerja yaitu:

a) Produktivitas

Kapasitas produksi adalah hubungan antara output dan input fisik yang dihasilkan dari satu proses yang telah berjalan.

b) Mutu

Mutu merupakan ukuran internal semacam jumlah unit yang baik/baik, unit yang rusak, susut atau cacat dari suatu produk yang dihasilkan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada persentase kuantitas pengiriman dalam hal ketepatan waktu pengiriman pesanan sesuai kesepakatan dan sampai ke pelanggan.

d) Cycle Time

Waktu siklus merupakan indikator banyaknya waktu yang diperlukan untuk menuntaskan satu proses ke proses berikutnya.

e) Pemanfaatan Sumber Daya

Penggunaan sumber daya

Penggunaan sumber daya yang dimiliki merupakan ukuran jumlah sumber daya yang sudah digunakan dibandingkan dengan jumlah sumber daya yang sedang tersedia dan bisa digunakan. Seperti alat transportasi, peralatan, komputer laptop, bahkan manusia.

f) Anggaran Biaya adalah ukuran yang digunakan ketika membuat kalkulasi satuan dasar.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189) terdapa tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni:

a) Aspek Keterampilan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian seseorang dapat digunakan untuk mengerjakan tugas tertentu. Orang yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan yang lebih tinggi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang diharapkan.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada lingkungan atau kondisi sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja seperti tata letak, ruangan, sarana dan prasarana dan hubungan antar karyawan.

c) Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi kebiasaan ataupun norma yang berlangsung pada suatu organisasi/perusahaan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:71), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas adalah salah satu aspek yang tak terhindarkan dalam berbagai aspek kehidupan kita. Baik dalam produk, layanan, maupun dalam upaya pribadi, kualitas memegang peran yang sangat penting. Sebagai suatu ukuran yang mencerminkan tingkat keunggulan atau kesempurnaan, kualitas menjadi penentu utama dalam menentukan nilai dan kepuasan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Singkatnya, kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Jenis kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh suatu badan atau wadah secara berencana, teratur dan terarah guna mencapai tujuan yang diharapkan, maupun operasional atau kebijaksanaan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh. Tanggung jawab juga berarti siap menanggung segala risiko atas perbuatan sendiri. Nilai tanggung jawab ini dapat orang tua ajarkan kepada anak sejak usia dini dengan contoh yang sederhana agar anak mudah mengerti. Ketika sudah mengenal nilai tanggung jawab, maka nilai ini perlahan akan terbentuk dari dalam hati dan kemauan sendiri.

2.2.Hubungan AntarVariabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Triatna (2015:84), motivasi adalah satu metode yang didasarkan pada keinginan yang timbul dari seseorang dalam melakukan sesuatu, baik disadari maupun tidak, karena mempunyai misi. Keinginan untuk memperoleh segala sesuatu yang diinginkan mendorong seseorang atau kelompok untuk berbuat sesuatu guna memperoleh kepuasan dari pekerjaannya dan bersedia berusaha sekuat tenaga untuk mencapai suatu tujuan, yang pencapaiannya tergantung pada upaya pemuasan kebutuhan pribadi.

Motivasi menjadi keinginan serta kehendak pribadi, pegawai tentu menaikkan usaha kerjanya untuk mencapai kinerja yang memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan Penelitian sebelumnya oleh MN Nuryasman, Eka Andana Suryaman 2018 yang berjudul *The Influence Of Organizational Cukture And Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees Of PT Inoac Polytechno Indonesia)*. Dalam penelitian

ini, membuktikan bahwa variabel independent motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Penelitian yang lain juga mendukung sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, Yantje Uhing 2018) yang berjudul Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado.

2.2.2 Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi”. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standars”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syardiansah Syardiansah, Melati Putri Utami yang berjudul Pengaruh lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pati Sari dia Aceh Tamiang. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hamali (2018:203) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan dorongan dari diri sendiri akan pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang dilakukan jika didasari dengan hal yang positif atau sikap yang peduli akan apa yang dikerjakan maka dapat mempermudah seseorang dalam bekerja dan akan lebih mudah untuk cepat selesai sehingga memberikan dampak yang baik bagi perkembangan perusahaan. Hal ini sebanding dengan observasi lebih dahulu yang dilakukan oleh Wachid Hasyim menggunakan judul “Dampak Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berdampak kepada kinerja pegawai, variabel disiplin berdampak kepada kinerja pegawai, serta variabel kepuasan kerja berdampak kepada kinerja pegawai.

2.2.4 Hubungan Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan

Motivasi yang besar, memiliki disiplin yang baik dan kepuasan kerja yang memiliki sifat yang positif akan pekerjaannya. Perusahaan dapat mendorong

karyawan untuk lebih semangat dengan memperhatikan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individu ataupun tim untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Edison (2017:188), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan dari proses penerapan insentif dan tindakan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan praktik yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wachid Hasyim yang berjudul Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dan pembanding penelitian, diperlukan penelitian pendahuluan. Penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan untuk memberikan referensi bagi penelitian serupa di masa yang akan datang. Dapat berupa perbandingan antara penelitian yang sedang berjalan dengan penelitian sebelumnya yang walaupun dengan subjek berbeda namun mempunyai variabel yang sama dengan penelitian yang sedang berjalan

Penelitian-penelitian terdahulu yang menggunakan uji statistik akan menjadi acuan yang sangat penting, apalagi jika penelitian tersebut mempunyai variabel yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Karena penelitian ini dilakukan di PT Volex Indonesia Kota Batam untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka

penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya berikut ini. Berikut ulasan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris 2015) yang berjudul *Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*, yang terindeks scopus. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida. Secara parsial pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,56 ($R^2 = 0,56$). Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,464 ($R^2=0,46$) dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif paling besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,621 ($R^2=0,62$).

Penelitian dilakukan yang dilakukan oleh (MN Nuryasman, Eka Andana Suryaman 2018) yang berjudul *The Influence Of Organizational Cukture And Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees Of PT Inoac Polytechno Indonesia)*, yang terindeks sinta 2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang memiliki ability p -values $0,000 < 0,05$. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu memiliki ability dengan nilai p -values $0,092 > 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh (Syardiansah Syardiansah, Melati Putri Utami 2019) yang berjudul *Pengaruh lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pati Sari dia Aceh Tamiang*, yang terindeks sinta 3. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Deni Candra Purba, Victor PK Lengkong, dan Sjendry Loindong 2019) yang berjudul Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negeri republik Indonesia cabang manado, yang terindeks sinta 6. Hasil penelitian menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan secara simultan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, Yantje Uhing 2018) yang berjudul Pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air manado, yang terindeks sinta 6. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal Nabawi 2019) yang berjudul Pengaruh lingkungan, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pekerja umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang, yang terindeks sinta 5. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ian Nurpatricia Suryawan, Andia Salsabilla 2022) yang berjudul Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap

kinerja karyawan pada PT KWS, yang terindeks sinta 4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. KWS hal tersebut guna memperoleh kinerja karyawan yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri Maulidyah Ayu Larasati 2021) yang berjudul Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Panca alam jaya tuban, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ngapulisa sitepu 2020) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kineja karyawan PT Volex Batam, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

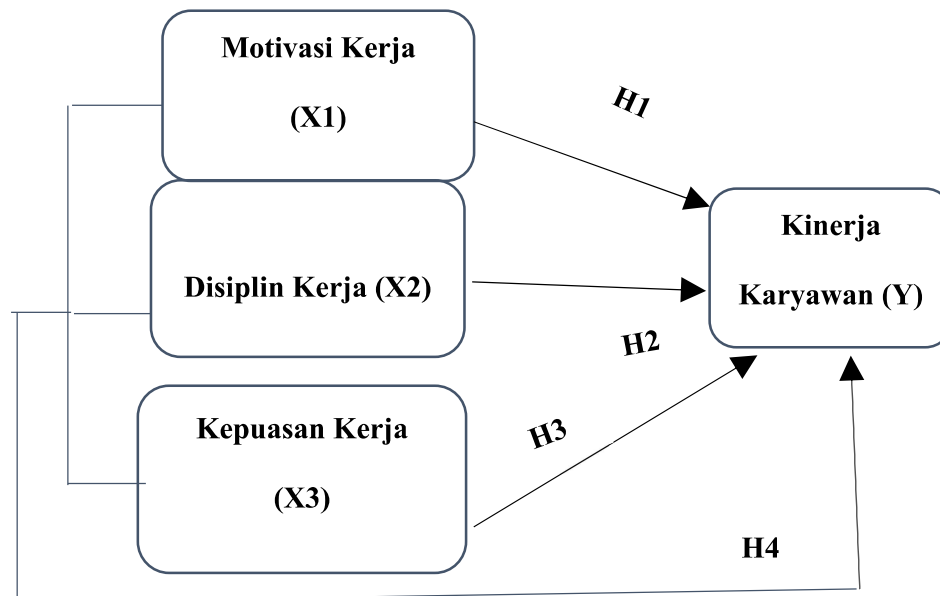
Penelitian yang dilakukan oleh (Wachid Hasyim 2021) yang berjudul Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Teknik Mandiri Indonesia, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menyatakan bahwa Variabel motivasi secara parsial berdampak kepada kinerja pegawai, variabel disiplin berdampak kepada kinerja pegawai, serta variabel kepuasan kerja berdampak kepada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alim Hidayat 2019) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Asuransi Binagriya Upakara, yang terindeks *google scholar*. Hasil penelitian menyatakan bahwa dari hubungan tidak langsung, terdapat pengaruh positif secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan melalui kepuasan kerja (87%), dan pengaruh positif tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (72%).

Penelitian yang dilakukan (Betharia Claudina Situmorang 2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam, yang terindeks Sinta 4. Hasil Penelitian meyakini bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam, perolehan hitung $10,113 > t_{tabel} 1,981967$, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. memiliki efek yang signifikan. perolehan hitung sebesar $3,679 > t_{tabel} 1,981967$. Perolehan uji ini juga mempertunjukkan bahwasanya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam. Nilainya adalah $498,847 > f_{Tabel} 3.08$.

Gambar 1.1 1 Kerangka Berpikir



2.4. Hipotesis Penelitian

(Sugiyono, 2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 :** Diduga bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia Kota Batam.
- H2 :** Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia Kota Batam.
- H3 :** Diduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia Kota Batam.
- H4 :** Diduga bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Volex Indonesia Kota Batam.