

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan industri di zaman modern ini, maka lembaga bisnis perlu memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mencapai kinerja perusahaan yang berkualitas untuk memaksimalkan kuantitas output secara optimal. Karena sumber daya manusia sangatlah penting bagi pertahanan suatu perusahaan, maka salah satu faktor yang mendukung peningkatan beban kerja institusi perusahaan adalah dasar dari sumber dayanya. Organisasi atau perusahaan melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan tujuan, perancangan, dan kolaborasi yang pas antar seluruh karyawan dan pimpinan di suatu perusahaan. Pada bab ini, penulis ingin membahas mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis sebagai peneliti dan mengungkap data dari penelitian sebelumnya sebagai korelasi terhadap permasalahan yang peneliti temukan.

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Sitompul & Sri Langgeng Ratnasari, 2019:34) kata motivasi berasal dari bahasa Latin "movere", yang mempunyai arti "bergerak" atau "menggerakkan". Pada dasarnya, motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang membuat seseorang dapat bertindak atau berperilaku dengan suatu cara tertentu.

Oleh sebab itu, konsep dasar dari motivasi adalah adanya "gerakan" atau "perubahan" yang mendorong individu untuk mencapai suatu tujuan ataupun mendorong individu tersebut dalam memenuhi kebutuhan pribadinya. Arti dari motivasi adalah kemauan untuk maju dan memetik manfaat guna mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Siagian, 2018:26) motivasi merupakan kondisi ketika seseorang termotivasi dan memiliki dorongan batin untuk melaksanakan tugas-tugas yang memajukan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut (Siti & Hariyadi, 2019:52) motivasi adalah suatu bentuk dukungan dari orang lain untuk kita supaya berkeinginan melakukan perubahan menjadi suatu individu yang lebih baik kepada diri kita sendiri.

Menurut (Ratnasari & Sutjahjo, 2019:102), motivasi adalah sebuah kekuatan internal dan eksternal yang bisa mendorong seseorang untuk dapat mengambil suatu tindakan guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkannya.

Motivasi merupakan dorongan yang mungkin memicu seseorang untuk bertindak atau sesuatu yang menjadi landasan dan penjelasan bagaimana seseorang berperilaku ataupun bertindak. Selain sebagai penggerak atau sumber dorongan, motivasi mempunyai daya untuk membangkitkan rasa semangat dan mengubah tingkah laku seseorang menjadi lebih baik bagi dirinya secara pribadi.

Berdasarkan berbagai pengertian tentang motivasi yang dibahas di atas, motivasi adalah elemen motivasi yang dapat meningkatkan semangat karyawan dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Mereka yang termotivasi akan

berusaha lebih keras dibandingkan mereka yang tidak termotivasi. Pengusaha tidak hanya ingin karyawannya kompeten dan terampil, tetapi mereka juga ingin mereka mau bekerja keras dan melakukan pekerjaan terbaiknya.

2.1.1.2. Alat dan Tujuan Motivasi Kerja

Alat-alat dari motivasi kerja yang dapat diberikan ataupun dilakukan atasan kepada bawahan dapat berupa:

1. Material incentive

Material incentive merujuk pada penggunaan imbalan materi atau barang sebagai dorongan atau insentif untuk mendorong seseorang agar mencapai tujuan tertentu atau melakukan tindakan tertentu. Pemberian imbalan materi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang. Yang termasuk contoh dari material incentive adalah seperti bonus finansial dan hadiah barang.

2. Non material incentive

Non Material incentive adalah jenis insentif yang tidak melibatkan imbalan materi atau barang. Bentuk-bentuk ini cenderung bersifat psikologis atau emosional dan bertujuan untuk memotivasi seseorang melalui aspek-aspek yang lebih abstrak. Yang termasuk contoh dari non material adalah apresiasi, peningkatan tanggung jawab, keseimbangan kerja dan hidup serta pengembangan karir.

Selain itu ada beberapa tujuan atau kegunaan yang bisa didapatkan dari pemberian sebuah motivasi dari atasan ke karyawannya menurut (Hasibuan, 2018:76) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas

Motivasi yang baik dapat semakin meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih efisien dan efektif.

2. Meningkatkan Kinerja

Dengan memberikan motivasi yang cukup dan tepat, atasan dapat membantu karyawan tersebut dalam meningkatkan kinerjanya, baik dalam hal mencapai target individu maupun tujuan perusahaan.

3. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Motivasi dapat berdampak positif pada kepuasan kerja. Karyawan yang merasa diakui dan didorong untuk berkembang cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.

4. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan

Motivasi dapat membantu meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan berkontribusi lebih banyak pada keberhasilan organisasi.

5. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi

Melalui motivasi, atasan dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kapabilitas individu dan tim.

6. Mengurangi Tingkat Absensi dan Turnover

Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki tingkat keterlambatan atau tidak masuk yang lebih rendah dan tingkat turnover kerja mereka yang lebih kecil, karena mereka merasa terhubung dengan pekerjaan mereka.

7. Meningkatkan Inovasi dan Kreativitas

Motivasi dapat merangsang karyawan untuk berpikir kreatif dan berinovasi, membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan bersaing di pasar.

8. Menciptakan Budaya Kerja yang Positif

Pemberian motivasi juga dapat membantu menciptakan budaya kerja antar atasan dengan bawahan yang positif, di mana semua tim saling mendukung dan terinspirasi.

9. Meningkatkan Kualitas Hidup Pekerja

Motivasi juga dapat berdampak positif pada kualitas hidup pekerja. Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan kerja mereka.

10. Membangun Sebuah Hubungan Kerja yang Baik

Pemberian motivasi juga dapat semakin memperkuat dan mempererat hubungan diantara atasan dan bawahan, sehingga bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja yang lebih harmonis.

2.1.1.3. Indikator Motivasi

Menurut teori kebutuhan Maslow, Dia menjelaskan bahwa variabel dari motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh 5 tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial manusia, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Selanjutnya, dari 5 faktor tingkatan kebutuhan diatas dapat dijabarkan menjadi indikator-indikator yang digunakan sebagai cara untuk mengetahui motivasi kerja dari karyawan, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, yaitu ditunjukkan dengan memastikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, pemberian gaji atau balas jasa yang layak dan tepat kepada karyawan yang telah bekerja keras, fasilitas kantor yang mendukung kenyamanan fisik, dan lain sebagainya.
2. Keamanan dan keselamatan, yaitu ditunjukkan dengan menyediakan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja contohnya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja ataupun asuransi tenaga kerja, kebijakan keamanan dalam bekerja, serta perlengkapan keamanan dan keselamatan kerja.
3. Sosial manusia, yaitu ditunjukkan dengan menjalin atau menjaga hubungan kerjasama ataupun kolaborasi antar karyawan secara harmonis, dan hubungan interpersonal yang baik di lingkungan kerja.
4. Penghargaan diri, yaitu ditunjukkan dengan adanya pengakuan dan apresiasi dari atasan sesuai dengan kemampuan kerja karyawan yang mumpuni, dan kesempatan untuk pengembangan karir dan tanggung jawab tambahan.
5. Aktualisasi diri, yaitu ditunjukkan dengan kesempatan untuk pengembangan

pribadi dan professional. Dalam upaya untuk pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan dengan menugaskan pekerjaan yang sesuai dengan minatnya dan menantang kepada seorang karyawan, sehingga karyawan tersebut dapat memberikan yang terbaik dan memberikan rasa pencapaian.

Motivasi kerja adalah suatu keinginan bagi pekerja dalam melakukan ataupun membuat sesuatu terutama pada saat bekerja di suatu perusahaan. Merujuk pada (Rivai, 2019: 213), menurutnya yaitu motivasi mencakup serangkaian tindakan atau faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti pertanggung jawaban tugas, pencapaian kerja, antusiasme kerja, kecakapan, dan target yang dicapai.

Menurut Teori David McClelland (Ganyang, 2018:116-118), membagikan kebutuhan dari seorang manusia menjadi tiga jenis tingkatan, yaitu kebutuhan akan berprestasi (N-Ach), kebutuhan akan berafiliasi (N-Af), dan kebutuhan akan kekuasaan (N-Pow)

Menurut Usman, (2013) Motif seseorang adalah kebutuhan, keinginan, atau kecenderungannya, sedangkan motivasi adalah dorongannya untuk melakukan sesuatu.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan berharap bisa mendapatkan kepuasan dengan tempat kerjanya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah urusan pribadi karena tingkat

dari kepuasan setiap orang berbeda-beda dan sangatlah bergantung kepada nilai-nilai yang penting baginya. Derajat kepuasan kerja meningkat seiring dengan banyaknya karakteristik yang selaras dengan preferensi individu. Keadaan psikologis positif yang dimiliki pekerja atau karyawan di tempat kerja ketika mereka merasa kebutuhannya terpenuhi dan mempunyai peran dalam bisnis adalah kepuasan kerja. (Siagian, 2021)

Menurut (Robins, 2018:78), Kepuasan kerja merupakan segala sesuatu yang bersifat individual dikarenakan tingkat dari kepuasan setiap orang sangatlah berbeda-beda, dan hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang dipuaskan, termasuk kebutuhan pribadi dan kaitannya dengan seberapa besar karyawan disukai atau tidak disukai.

Menurut (Sari & Hadijah, 2018), Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang senang dan merasa cinta terhadap pekerjaan yang digeluti serta dikerjakannya. Kepuasan kerja di tempat kerja mengacu pada kepuasan kerja yang dicapai melalui pencapaian tujuan, perlakuan atasan dan tim kerja, serta lingkungan pekerjaan yang positif.

Hal ini juga berkaitan dengan perasaan orang ketika mereka berpikir bahwa jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan berkorelasi langsung dengan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada mereka. Pekerja yang bahagia dalam pekerjaannya akan memilih untuk mengutamakan pekerjaan mereka dibandingkan tunjangan atau gaji yang mereka terima dari pekerjaan tersebut. Jika kompensasi

sepadan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, maka karyawan akan lebih bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut. (T. S. Siagian & Khair, 2018).

Kepuasan kerja disini bukanlah suatu gagasan tunggal akan tetapi adalah sebuah respons afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai dimensi atau komponen pekerjaan dari seorang karyawan. Mungkin saja seseorang merasa puas dengan sebuah bidang pekerjaannya, namun merasa tidak puas dengan satu atau lebih aspek pekerjaan di bidang lainnya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja karyawan adalah suatu sikap positif ataupun perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dirasakan oleh dirinya sendiri dari evaluasi terhadap lingkungan kerja. Suatu pekerjaan mungkin harus menjalani penilaian, yang dilakukan sebagai tanda terima kasih karena telah mencapai nilai utama di tempat kerja.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara garis besar dapat di bedakan menjadi beberapa jenis seperti berikut ini:

1. Intrinsic Satisfaction Factors

Merujuk pada faktor-faktor kehidupan yang berasal dari dalam individu sendiri dan berkontribusi pada kepuasan kerja. Faktor-faktor ini tidak terkait dengan imbalan eksternal seperti gaji atau tunjangan, tetapi lebih bersifat intrinsik atau internal.

2. Extrinsic Satisfaction Factors

Merujuk pada faktor-faktor kehidupan yang berasal dari luar individu dan umumnya terkait dengan imbalan atau kondisi eksternal dalam lingkungan

kerja. Berbeda dengan *intrinsic satisfaction factors* yang bersumber dari kepuasan intrinsik atau internal, *extrinsic satisfaction factors* lebih terkait dengan reward dan kondisi lingkungan kerja.

3. *General Job Satisfaction Factors*

Merujuk pada faktor-faktor umum yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang secara keseluruhan, termasuk baik faktor intrinsik maupun ekstrinsik, Faktor-faktor ini bersifat komprehensif dan dapat bervariasi tergantung pada preferensi individu, karakteristik dari pekerjaan, dan budaya organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja yang baik seringkali melibatkan seimbang antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

2.1.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Nurcahyani & Adiyani, 2018:511) Setidaknya ada lima jenis indikator tentang kepuasan kerja yang dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut :

1. Penghasilan

Yaitu sejauh mana karyawan merasa puas dengan kompensasi mereka, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan lainnya

2. Rekan atau tim kerja

Yaitu sejauh mana karyawan merasa nyaman dan puas dengan hubungan mereka di tempat kerja, termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan

3. Kesempatan tumbuh dan berkembang rotasi kerja

Yaitu sejauh mana karyawan merasa ada peluang untuk pengembangan karir, termasuk pelatihan dan kesempatan untuk kemajuan

4. Karakter Pekerjaan itu sendiri

Yaitu sejauh mana karyawan bisa diberikan sebuah kesempatan ataupun sebuah kebebasan untuk dapat berekspresi sesuai dengan caranya sendiri dalam menyelesaikan segala beban pekerjaan dan karakter karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya.

5. Keteraturan Supervisi (Kepenyeliaan)

Yaitu sejauh mana keteraturan supervisi ataupun keteraturan sistem pekerjaan yang diberikan oleh atasannya sebagai bagian dari evaluasi pekerjaan, supaya karyawan terus mendapatkan pengawasan dari atasannya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Sari & Hadijah, 2016) pentingnya memperhatikan kepuasan pegawai diakui sebagai aspek krusial yang dapat memberikan dampak besar, baik pada tingkat individu, korporasi, maupun tingkat sosial. Seperti kepuasan terhadap gaji atau balas jasa, kepuasan dengan promosi atau kenaikan jabatan, kepuasan terhadap rekan sekerja, kepuasan terhadap atasannya.

Menurut (Mangkunegara, 2015:117), memberikan definisi dari kepuasan kerja adalah sebuah perasaan ataupun emosi yang berasal dari dalam diri seorang karyawan sebagai reaksi terhadap sebuah pekerjaan yang dilakukan. Karyawan akan mempertimbangkan masalah-masalah yang berhubungan dengan perusahaan

selama emosi tersebut, seperti gaji, promosi, pertumbuhan karir, hubungan antar rekan kerja, dan sistem atau norma dari perusahaan tempatnya bekerja.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kemampuan mengatur watak dari seseorang agar mengikuti semua norma-norma yang ada dan berlaku. Dengan kata lain, disiplin yang berasal dari aspek kepribadian juga diartikan sebagai salah satu usaha untuk memunculkan karakter atau sifat dari seseorang yang mampu mengikuti aturan ataupun norma-norma yang telah ditetapkan (Wasiman, 2018: 138). Dalam upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan karyawan terhadap seluruh norma mitra bisnis, manajer dan mitra bisnis telah menetapkan norma disiplin kerja yang berguna untuk mengendalikan perilaku karyawan (Afandi, 2018: 12).

Menurut (Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, 2018: 178) disiplin kerja adalah keadaan di mana anggota asosiasi ataupun karyawan perusahaan yang mengikuti peraturan yang tersedia dan tidak mengangkat masalah ataupun keluhan apa pun

Menurut (Nugrahaningrum & Triastity, 2018: 381) disiplin kerja diartikan sebagai ketaatan, menjunjung tinggi aturan tertulis maupun tidak tertulis, dan mampu melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga berarti tidak menghindari permintaan untuk meringankan beratnya hukuman ketika melanggar tanggung jawab dan tugas yang diberikan padanya.

Menurut (Mangkunegara, 2018:129), disiplin kerja adalah salah satu tindakan dari pihak manajemen perusahaan untuk menerapkan standar operasional ataupun peraturan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja mengacu pada bagaimana cara atau tindakan-tindakan yang digunakan manajer untuk menegakkan norma-norma organisasi.

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) disiplin kerja juga dijelaskan atau didefinisikan dengan perilaku seseorang yang dapat mematuhi semua pedoman baik itu secara tertulis maupun secara lisan, dapat ditegakkan bila diperlukan, dan juga tidak menyimpang dari pedoman tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sunarsi, 2018: 4) Disiplin kerja dapat dijelaskan atau didefinisikan sebagai proses menganalisis, mengkoordinasikan, dan membuat penerapan standar operasional yang keberlanjutan di perusahaan dalam pelaksanaan tugasnya. Inisiatif-inisiatif ini memiliki tujuan untuk mengurangi pelanggaran dengan mendorong anggota staff ataupun karyawan untuk mematuhi semua pedoman yang berlaku.

Berdasarkan dari beberapa pengertian daripada para ahli yang ada diatas, maka didapatkanlah sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah cara menyikapi dalam mematuhi seluruh jenis aturan yang telah ditetapkan dan berlaku baik itu yang secara tertulis maupun yang tidak tertulis dan mau menerima sanksi yang telah ditentukan jika melanggar peraturan serta tidak menghindari hukumannya saat tidak mampu menjalankan tugas ataupun tanggung jawabnya dengan benar.

2.1.3.2. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2018:87), ada terdapat 2 jenis bentuk dari disiplin kerja yaitu adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah sesuatu upaya atau tindakan yang diambil untuk mencegah terjadinya pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap aturan, norma, atau kebijakan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan langkah-langkah yang diambil sebelum terjadinya masalah atau pelanggaran, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan meminimalkan potensi konflik atau pelanggaran.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya cara atau langkah-langkah yang dilakukan setelah ada terjadi sebuah pelanggaran atau ketidakpatuhan kepada aturan, norma, atau kebijakan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan respons terhadap perilaku yang tidak menyesuaikan dengan harapan atau aturan yang telah berlaku dan ditetapkan. Tujuan dari disiplin korektif adalah untuk memperbaiki perilaku yang tidak diinginkan, memberikan hukuman yang sesuai, dan menghindari terulangnya pelanggaran di masa depan.

2.1.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Andriani, 2018: 10), diperoleh indicator-indikator dari disiplin kerja meliputi:

1. Kehadiran

Yaitu tingkat ketepatan karyawan dalam memenuhi jadwal kerja dan menghadiri pekerjaan sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku. Pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja dapat dikatakan memiliki kedisiplinan yang rendah, hal ini sesuai dengan data kehadiran yang digunakan untuk mengetahui disiplin atau tidaknya pegawai dalam organisasi.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Yaitu tingkat ketaatan karyawan terhadap aturan, kebijakan-kebijakan, dan standar operasional prosedur yang telah diberlakukan dan ditetapkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Karyawan yang patuh terhadap peraturan kerja adalah mereka yang konsisten mengikuti norma-norma perusahaan dan tidak memperdulikan tahapan pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Salah satu cara untuk mengukur kepatuhan terhadap standar kerja adalah seberapa baik seorang pekerja mengikuti kebijakan perusahaan saat bekerja.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pekerja akan selalu menggunakan segala sesuatunya secara efektif dan efisien, serta akan lebih teliti dan penuh perhatian dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut (Mangkunegara, 2017:129) ia menyatakan bahwa disiplin kerja itu sendiri merupakan penerapan standar oleh tim manajerial di seluruh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja mengacu pada tindakan yang digunakan manajer untuk menegakkan norma-norma yang berlaku di suatu perusahaan. Banyak juga indikator yang dapat mempengaruhi tingkat daripada kedisiplinan seorang pegawai atau karyawan yang ada didalam suatu perusahaan menurut (Mangkunegara, 2017:194-198), diantaranya yaitu adalah tujuan dan kemampuan seseorang, teladan kepemimpinan, balas jasa, sanksi hukuman & ketegasan.

Sedangkan menurut (Effendy & Fitria, 2020) ia menyatakan bahwa salah satu syarat terwujudnya disiplin kerja di suatu perusahaan adalah terdapatnya pembagian kerja secara menyeluruh di antara seluruh pegawai, bahkan yang menduduki jabatan paling bawah sekalipun, sehingga setiap orang mengetahui tugas-tugas tertentu, cara menyelesaikannya, kapan pekerjaan akan dilaksanakan. awal dan akhir, hasil yang harus dicapai, dan individu atau kelompok karyawan yang bertanggung jawab atas hasil tersebut. Seperti disiplin waktu kerja, disiplin terhadap peraturan yang berlaku, dan disiplin terhadap tanggung jawab yang diemban.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan sesuai dengan kriteria-kriteria dan standar operasional prosedur yang telah diaturkan oleh pihak manajemen sebelumnya dalam jangka waktu tertentu, serta suatu hasil yang bisa didapatkan dari suatu organisasi atau perusahaan, baik itu yang berorientasi pada keuntungan maupun nirlaba selama suatu kurun waktu tertentu (Heryenzus & Lala, 2018:15). Kinerja seseorang dinilai berdasarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan pendidikannya. Hasil kerja seorang pegawai dapat menggugah pribadi pegawai untuk selalu bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik serta mencapai kualitas kerja yang baik secara menyeluruh. (Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, 2018: 179).

Menurut (Sitompul & Ratnasari, 2019:25) kinerja biasanya dipandang sebagai metode pelaksanaan atau hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja adalah pekerjaan yang diselesaikan sendiri oleh seorang karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena kinerja seorang karyawan sebagian besar ditentukan oleh dirinya sendiri, maka penting untuk menilai bagaimana mereka muncul atau beroperasi dalam suatu organisasi. Kinerja adalah prestasi atau kerja nyata yang diselesaikan sendiri oleh karyawan tersebut.

Menurut Astria (2018) kinerja adalah *output* tenaga kerja yang berkaitan erat dengan konsumen dan perekonomian suatu perusahaan. Bersama dengan

sikap dan kinerja karyawan, mencakup juga seluruh tindakan seseorang dan apa yang disebut dengan sikap yang dapat dikendalikan dan dibawa oleh seseorang ke dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2018: 70) suatu organisasi memerlukan kinerja karyawan yang kuat, atau orang-orang yang dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara bertanggung jawab dan dapat diandalkan, agar dapat berfungsi dengan sukses dan efisien sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada kapasitas untuk memenuhi kewajiban ketenagakerjaan, yang mencakup memenuhi tenggat waktu dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dengan cara yang menjunjung tinggi cita-cita dan etika perusahaan.

Berdasarkan kutipan pengertian kinerja karyawan yang telah dijabarkan dan dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi ataupun hasil yang dicapai oleh seseorang melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dapat juga dikelompokkan menjadi enam jenis kategori seperti berikut ini :

1. Efektif, pada indikator ini menghitung seberapa dekat keluaran yang dihasilkan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Metrik mengenai keefektifan ini memberikan jawaban atas pertanyaan apakah kita mengambil

keputusan yang tepat.

2. Efisien, indikator ini mengukur penggunaan sumber daya seperti waktu dan anggaran secara efisien serta penerapan proses atau metode kerja yang lebih efektif.
3. Kualitas, indikator ini menilai seberapa dekat kualitas barang atau jasa yang diberikan memenuhi persyaratan dan apa yang diharapkan oleh pelanggan.
4. Ketepatan waktu, pada indikator ini menilai apakah pekerjaan yang dilakukan telah selesai secara akurat dan sesuai jadwal.
5. Produktivitas, pada indikator ini akan mengukur seberapa besar tingkat dari output yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.
6. Keselamatan, pada indikator ini menilai kesehatan dan keselamatan perusahaan secara menyeluruh seperti lingkungan kerja daripada para karyawan ataupun anggotanya.

Menurut (Elmanda & Nurdin, 2020:8) didalam penelitian yang telah dilakukan olehnya tersebut, dia menjelaskan bahwa setidaknya terdapat 6 jenis indikator dari kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu untuk pekerjaan yang dilakukan, keefektifan, kemandirian seseorang, dan komitmen kerja. Semua indikator tersebut mencakup aspek-aspek penting dari kinerja karyawan yang dapat diukur dan dinilai. Penting untuk dicatat bahwa setiap organisasi dapat memiliki penekanan yang berbeda pada indikator kinerja karyawan tergantung pada prioritas bisnis dan tujuan perusahaan masing-masing.

Sedangkan menurut Menurut Suyadi (2000) indikator kinerja karyawan antara lain memberikan pekerjaan berkualitas tinggi, memenuhi tujuan, memenuhi tenggat waktu, datang tepat waktu, memahami proses kerja, dan memiliki keahlian terkait pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dengan menggunakan penelitian-penelitian sebelumnya sebagai sebuah referensi, peneliti menggunakan pendekatan metodologis untuk meneliti penelitian ini dan meningkatkan gagasan di balik penyelidikan yang dilakukan. Oleh karena itu, peneliti menyajikan sejumlah proyek penelitian yang telah ada sebelumnya dan akan dijabarkan sebagai berikut :

1. Siagian (2018) melakukan penelitian dengan judulnya yaitu Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai *Variabel Intervening* Pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kalau variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.
2. Bangun et al. (2019) melakukan penelitian dengan judulnya yaitu *The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT Team Metal Indonesia*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kalau variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Tanjung dan Manalu (2019) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya

yaitu Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan kalau variabel disiplin kerja sangat memiliki pengaruh secara positif dan secara signifikan pada variabel kinerja karyawan, variabel kemampuan kerja yang diteliti memiliki pengaruh secara negatif dan juga tidak terlalu signifikan pada variabel kinerja karyawan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara negatif dan tidak terlalu signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang positif dan sangat signifikan pada variabel kinerja karyawan.

4. Siagian (2018) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya yaitu Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan
5. Sandika dan Andani (2020) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya yaitu Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan kalau bahwasannya variabel motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terutama terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terutama terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terutama

terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Putra & Putra (2019) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya yaitu *The Effect of Leadership, Motivation and Discipline of Work on Employee Performance CV Kiong Ho Surabaya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja secara khususnya parsial mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan CV Kiong Ho Surabaya.
7. Endang & Sari (2019) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya yaitu *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin secara positif dan secara signifikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawannya.
8. Siagian (2019) melakukan penelitian dengan judul *Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan kalau variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan secara signifikan pengaruhnya pada kinerja karyawan yang ada di PT Kansai Indo Warna.
9. Naomi & Wisnu (2021) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya yaitu *The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia*. Hasil dari penelitian yang telah dilakukannya itu menjelaskan bahwa jenis kepemimpinan, motivasi, dan disiplin mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Sumo Internusa Indonesia.

10. Ramawati & Tridayanti (2020) melakukan sebuah penelitian dengan judulnya yaitu *The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif kepada kinerja karyawan yang ada di PT Seven Surabaya Jaya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Siagian, 2018)	Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam	<i>Path Analysis</i>	Variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan.
2	(Bangun et al, 2019)	<i>The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT Team Metal Indonesia.</i>	<i>Multiple Linear Regressi on</i>	Variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara bersamaan kepada kinerja karyawan.
3	(Tanjung dan	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan	<i>Path Analysis</i>	Hanya variabel disiplin kerja memiliki

	Manalu, 2019)	Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam		pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,
4	(Siagian,	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk Batam	<i>Path Analysis</i>	Variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif kepada kinerja karyawan di PT Sat Nusapersada Tbk Batam
5	(Sandika dan Andani, 2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear	Variabel motivasi kerja, variabel kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,
6	(Putra & Putra, 2019)	Effect of Leadership, Motivation and Discipline of Work on Employee Performance CV Kiong Ho Surabaya	Regresi Linear Berganda	Variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan.
7	(Endang & Sari, 2019)	<i>The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of</i>	Regresi Linear Berganda	Variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif

		<i>Transportation's Directorate of Ports</i>		dan secara signifikan kepada kinerja karyawan.
8	(Siagian, 2019)	Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna	Regresi Linear Berganda	Variabel kompensasi dan variabel motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.
9	(Naomi & Wisnu, 2021)	The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia	Regresi Linear Berganda	Variabel jenis kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel disiplin memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan yang ada di PT. Sumo Internusa Indonesia
10	(Ramawati & Tridayanti, 2020)	The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo	Regresi Linear Berganda	Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan yang ada di PT Seven Surabaya Jaya.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2018-2021)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang ada berikut ini menunjukkan dan menjelaskan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.

2.3.1. Pengaruh motivasi kinerja terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam.

Menurut (Sutrisno, 2016:146), motivasi kerja adalah salah satu cara memberikan kepada bantuan karyawan dalam bekerja, karyawan yang termotivasi cenderung lebih antusias. Dorongan untuk mengerahkan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi. Sedangkan berdasarkan penelitian menurut (Sandika dan Andani, 2020:14) menjelaskan bahwasannya kinerja karyawan sangat memiliki pengaruh yang secara signifikan oleh variabel motivasi kerja. Karena kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat secara proporsional dan sebanding dengan banyaknya motivasi yang diberikan organisasi. Faktanya menurut (Arifin, 2019:23), dia menjelaskan bahwa untuk variabel kinerja karyawan sangat secara signifikan dipengaruhi oleh variabel motivasi.

Berdasarkan pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis pertama yaitu sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam

Pengertian dari kepuasan kerja menurut (Robbins dan Judge, 2015:139) adalah cara dimana pekerja bersikap dalam mengevaluasi pekerjaannya sendiri. Seorang karyawan atau pegawai akan memberikan respon positif terhadap pekerjaannya jika mereka sangat puas terhadap pekerjaannya tersebut dan sebaliknya, jika tidak, mereka akan bereaksi negatif. Menurut (Steven dan Prasetyo, 2020:6), kepuasan kerja akan mempengaruhi upaya untuk menurunkan tingkat ketidakhadiran, memberikan kontribusi yang baik, dan mempertahankan anggota karyawan yang berpotensi. Berdasarkan temuan penelitiannya, kinerja karyawan meningkat secara proporsional dikarenakan oleh faktor kepuasan kerja. Menurut (Cahyani, 2020:11), faktor-faktor atau variabel yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pekerja.

Berdasarkan pernyataan yang telah disebutkan peneliti diatas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis kedua yaitu sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

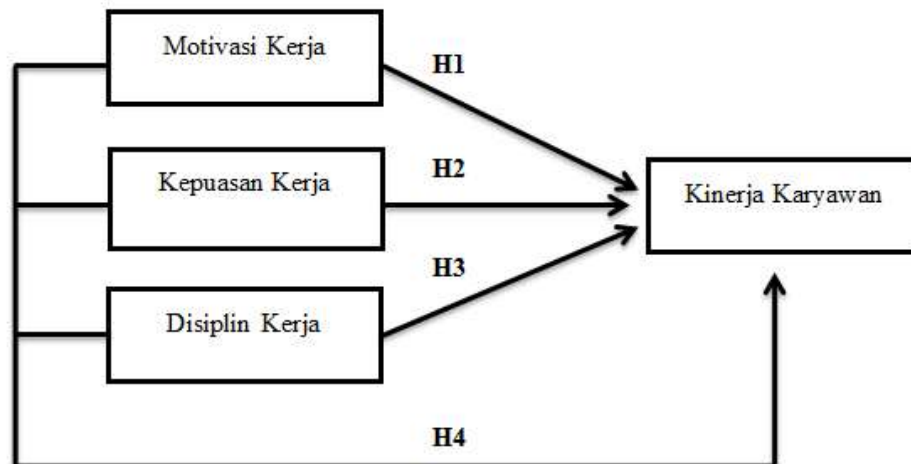
2.3.3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Simatelex Manufactory Batam

Menurut (Sutrisno, 2016:86), disiplin kerja adalah kemampuan dan kemauan pegawai untuk mengikuti segala peraturan yang diberlakukan oleh organisasi ataupun perusahaan. Karyawan akan lebih cepat mencapai tujuan terkait pekerjaan dan organisasi jika mereka memiliki disiplin kerja yang kuat. Tingkat akuntabilitas seseorang kepada tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan maupun tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat tercermin

daripada tingkat kedisiplinannya dalam melakukan suatu hal. Hal ini juga dapat mendorong semangat kerja, gairah kerja, dalam mencapai tujuan yang telah dibuat oleh organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Tanjung dan Manalu, 2019:4) menjelaskan bahwasannya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang patut diperhatikan dan secara positif kepada kinerja karyawan. Selain itu, menurut (Bagaskara dan Rahardja, 2018:8).disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan secara signifikan kepada variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan yang telah disebutkan peneliti diatas, maka peneliti akan mengajukan hipotesis ketiga yaitu sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis pada hakikatnya adalah anggapan mengenai potensi suatu rumusan masalah yang akan diperiksa kebenarannya sejenak dan akan menjadi jelas setelah penelitian tersebut selesai. Menurut (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020:27), ia menjelaskan bahwa hipotesis juga biasanya dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap sesuatu permasalahan dikarenakan jawaban yang didapatkan dari hipotesis tersebut hanyalah berdasarkan dari teori dugaan. Hipotesis yang diberikan di penelitian ini yakni:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan parsial terhadap Kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.
- H4: Motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja karyawan di PT Simatelex Manufactory Batam.