

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi kerja

Sunyoto (2015: 4) mengartikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi yang merangsang kecenderungan individu untuk berpartisipasi dalam usaha tertentu dengan tujuan mencapai ambisinya. Menurut Fahmi (2013: 107), motivasi dikenal sebagai upaya perilaku yang digunakan dalam mengejar kepuasan kebutuhan yang diinginkan.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sering kali berupaya menciptakan strategi motivasi yang efektif, seperti pengakuan atas pencapaian, program pengembangan karyawan, dan sistem insentif, untuk memastikan tingkat motivasi yang tinggi di antara anggota tim. Dengan memahami dan mendorong motivasi kerja, organisasi dapat mencapai tujuan mereka sambil memberikan lingkungan kerja yang memadai bagi perkembangan dan keberlanjutan karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu di lingkungan kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi.

Manajemen yang efektif perlu memahami kebutuhan dan harapan karyawan untuk menciptakan strategi motivasi yang sesuai. Pengakuan atas pencapaian, memberikan tanggung jawab yang menantang, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi ini melibatkan faktor-faktor seperti keinginan untuk mencapai prestasi, tanggung jawab terhadap tugas, kebutuhan akan pengakuan, dan hasrat untuk berkembang secara profesional. Sebagai suatu konsep psikologis, motivasi

kerja melibatkan proses kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk nilai-nilai pribadi, tujuan karir, lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal. Individu yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, berinovasi, dan memiliki ketahanan mental yang lebih baik dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Oleh karena itu, memahami dan mendorong motivasi kerja merupakan aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja dan kepuasan kerja yang optimal.

Motivasi bukan hanya tentang imbalan finansial, tetapi juga melibatkan kepuasan pribadi, pengakuan atas prestasi, dan rasa tanggung jawab terhadap tujuan organisasi. Pada dasarnya, memiliki motivasi yang kuat dapat membantu seseorang mengatasi tantangan dan hambatan di tempat kerja.

Penting untuk menemukan sumber motivasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan pribadi. Setiap orang memiliki dorongan yang berbeda-beda, dan memahami apa yang mendorong kita dapat membantu mempertahankan semangat dan fokus dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari. Selain itu, kolaborasi dengan rekan kerja, berbagi ide, dan merayakan pencapaian bersama dapat meningkatkan semangat tim dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Selain faktor internal, lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kesempatan untuk berkembang juga dapat menjadi sumber motivasi. Pemimpin yang inspiratif, peluang pengembangan keterampilan, serta pengakuan atas kontribusi individu dapat menjadi pendorong utama motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang memotivasi karyawan, membangun hubungan yang positif, dan memberikan apresiasi atas kontribusi setiap individu. Dengan motivasi yang kuat, setiap orang dapat mencapai potensinya dan memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja adalah pendorong internal yang mendorong individu untuk bertindak, berkarya, dan mencapai tujuan dalam konteks pekerjaan. Ini melibatkan kombinasi faktor-faktor seperti keinginan untuk mencapai sukses, kepuasan pribadi, pengakuan atas prestasi, dan dorongan untuk terus berkembang. Motivasi kerja dapat bersumber dari faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian dan

kepuasan pribadi, serta ekstrinsik, seperti pengakuan dan imbalan materi. Pentingnya motivasi kerja tidak hanya terletak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga pada meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan. Manajemen yang efektif memahami pentingnya merangsang motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan pengakuan, dan memberikan peluang perkembangan. Dengan merangsang motivasi kerja, organisasi dapat mencapai kinerja optimal dan menciptakan budaya kerja yang memotivasi dan memperkaya pengalaman karyawan.

Dengan menggabungkan sudut pandang berbagai pihak, motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau situasi yang dimaksudkan untuk menghasut atau memprovokasi individu untuk ikut serta dalam bertindak, yang dilatarbelakangi oleh niat untuk memenuhi ambisi hidup. Ketika seorang individu memiliki motivasi, maka prosedurnya menjadi lebih sederhana untuk membimbing dan menginspirasi mereka untuk melakukan tindakan yang sejalan dengan tujuannya.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sesuai Herzberg (2015; 125), Motivasi adalah pendorong utama yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan meraih kesuksesan dalam kehidupannya. Tanpa motivasi, seringkali sulit untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul di sepanjang jalan. Motivasi bukan hanya sekadar dorongan fisik, tetapi juga energi yang memotivasi pikiran dan emosi seseorang. Keberhasilan seringkali menjadi hasil dari keinginan kuat dan tekad untuk mencapai impian, bersama dengan upaya konsisten dan dedikasi yang tidak kenal lelah.

Ketika seseorang memiliki motivasi, ia dapat mengatasi rintangan dengan lebih mudah, menjaga semangat tinggi ketika menghadapi kesulitan, dan melihat setiap kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh. Motivasi juga membantu seseorang untuk tetap fokus pada tujuan akhirnya, menghindari distraksi yang dapat menghambat kemajuan. Penting untuk memahami bahwa

motivasi datang dari dalam diri seseorang dan dapat ditemukan dalam nilai-nilai, impian, dan aspirasi pribadi.

Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk terus-menerus memelihara dan memperkuat motivasinya. Ini dapat dilakukan melalui pemahaman yang mendalam tentang tujuan hidup, merencanakan langkah-langkah konkret untuk mencapainya, dan selalu mengingatkan diri sendiri akan potensi dan kekuatan yang dimiliki. Dengan motivasi yang kuat, seseorang dapat menghadapi tantangan hidup dengan optimisme, membangun ketangguhan mental, dan meraih kesuksesan yang diinginkan.

dalam mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, kita dapat membaginya menjadi beberapa aspek yang saling terkait. Pertama-tama, faktor-faktor intrinsik, seperti rasa pencapaian, kepuasan pribadi, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, memiliki dampak signifikan terhadap motivasi individu. Kedua, faktor ekstrinsik, seperti pengakuan, imbalan finansial, dan peluang promosi, juga memainkan peran penting dalam membentuk motivasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, termasuk komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inspiratif, dan budaya organisasi yang positif, dapat menjadi faktor kunci dalam merangsang motivasi karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dinamika kompleks ini dan menciptakan strategi yang holistik untuk meningkatkan motivasi kerja. Dengan memperhatikan semua faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi dan memberdayakan karyawan, sehingga mencapai keseimbangan yang optimal antara kepuasan pribadi dan produktivitas yang tinggi. ia mengklaim telah melihat faktor-faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja, yang diklasifikasikan sebagai berikut:

- 1) Faktor Kebersihan, terdiri dari unsur-unsur seperti remunerasi, kehidupan pribadi, kualitas pengawasan, lingkungan kerja, stabilitas kerja, hubungan interpersonal, kebijakan perusahaan, dan manajemen.
- 2) Aspek Insentif yang berkaitan dengan isi pekerjaan, termasuk faktor-faktor seperti prestasi, pengakuan, penugasan yang merangsang, prospek pengembangan, dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang bervariasi dari individu ke individu. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya mempengaruhi tingkat motivasi seseorang:

1. Faktor Internal

Tingkat kepercayaan diri seseorang dapat memengaruhi motivasinya. Orang yang percaya pada kemampuan mereka cenderung lebih termotivasi. Kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan tujuan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi karena pekerjaan dianggap lebih bermakna. Rasa puas terhadap pekerjaan dan pencapaian pribadi juga dapat menjadi sumber motivasi.

2. Faktor Eksternal:

Gaji yang adil, insentif, dan pengakuan atas prestasi dapat meningkatkan motivasi karyawan. Suasana kerja yang positif, dukungan rekan kerja, dan hubungan yang baik dengan atasan dapat berkontribusi pada tingkat motivasi. Faktor seperti fasilitas kerja yang memadai, fleksibilitas jadwal, dan peralatan yang baik juga dapat memengaruhi motivasi.

3. Faktor Psikologis

Karyawan yang memiliki tujuan jelas dan melihat hubungan antara pekerjaan mereka dengan tujuan pribadi atau karir cenderung lebih termotivasi. Tantangan yang sesuai dengan tingkat keterampilan individu dapat meningkatkan motivasi karena memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan.

4. Faktor Sosial

Dukungan dari rekan kerja, atasan, dan keluarga dapat menjadi faktor penting yang meningkatkan motivasi. Kesempatan untuk berkolaborasi dan berbagi ide dengan rekan kerja dapat meningkatkan semangat dan motivasi.

5. Faktor Organisasi

Kebijakan organisasi yang adil dan prosedur yang transparan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi. Peluang untuk pengembangan keterampilan dan kemajuan karir dapat menjadi motivator yang kuat.

Penting untuk diingat bahwa faktor-faktor ini bersifat kompleks dan saling terkait. Kombinasi unik dari faktor-faktor ini akan berbeda untuk setiap individu, dan pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan dan nilai-nilai setiap karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi di lingkungan kerja.

2.1.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Sebagaimana diungkapkan Sunyoto (2015:7) Motivasi kerja adalah pendorong internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam lingkungan kerja. Pada tingkat dasar, motivasi kerja menciptakan semangat, keinginan, dan dedikasi untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Faktor-faktor seperti tujuan pribadi, nilai-nilai individu, pengakuan, dan kepuasan pribadi dapat memainkan peran penting dalam membentuk motivasi. Selain itu, kondisi kerja yang mendukung, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta kejelasan tujuan organisasi juga dapat memperkuat motivasi karyawan. Motivasi bukanlah konsep statis; ia dapat berubah seiring waktu berdasarkan pengalaman, tantangan, dan perubahan dalam kehidupan individu. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi di lingkungan kerja melibatkan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan serta upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan mereka. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan. evaluasi motivasi kerja dijelaskan sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan untuk Berprestasi:** Ini menyangkut kecenderungan individu dalam memilih hal-hal yang ingin dikejar. Individu dengan keinginan berprestasi yang berkurang mungkin memilih pekerjaan yang tidak rumit untuk mengurangi kemungkinan kegagalan atau, di sisi lain, memilih tugas yang sangat menantang untuk menghindari potensi penghinaan jika terjadi kegagalan. Sebaliknya, mereka yang memiliki kecenderungan kuat terhadap pencapaian umumnya memilih aktivitas dengan kompleksitas sedang, berupaya mencapai keseimbangan yang harmonis antara tantangan

dan kelayakan. “Individu yang memiliki kecenderungan besar terhadap pencapaian menunjukkan kecenderungan untuk secara aktif mengejar tantangan dan mewujudkan tingkat otonomi yang tinggi.”

- 3) Persyaratan untuk Berkumpul: Persyaratan untuk berserikat ditandai dengan kerinduan akan hubungan antarpribadi yang bersahabat dan erat. Individu yang mengartikulasikan persyaratan ini berusaha untuk menjalin hubungan yang intim, kolaboratif, dan bersahabat dengan orang lain. Individu yang memiliki kecenderungan kuat terhadap koneksi sering kali menunjukkan kinerja luar biasa dalam posisi yang memerlukan keterlibatan signifikan dalam interaksi sosial.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Per Edy Sutrisno (2019;74), Kepuasan Kerja berkaitan dengan disposisi karyawan terhadap pekerjaannya, yang terdiri dari aspek yang terkait dengan lingkungan kerja, kolaborasi, penerimaan insentif, dan pertimbangan yang melibatkan unsur jasmani dan psikologis. Wibowo (2016; 415) menggarisbawahi gagasan bahwa semua individu yang terlibat dalam pekerjaan ingin mencapai kepuasan dalam lingkungan profesionalnya.

Di sisi lain, kekurangan kepuasan kerja dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan, serta meningkatkan risiko kehilangan bakat yang berharga bagi organisasi.

Manajemen yang efektif perlu secara terus-menerus memantau dan merespons faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menyediakan peluang pengembangan, serta mendengarkan dan merespons kebutuhan karyawan dapat membantu meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor ini, perusahaan dapat mencapai tujuan kinerja yang optimal sambil menjaga kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu dimensi kritis dalam dinamika organisasi yang mencerminkan tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan yang puas merasakan kedamaian dan kepuasan terhadap lingkungan kerjanya, termasuk unsur-unsur seperti hubungan antar rekan kerja, kebijakan perusahaan, dan peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja tidak hanya terfokus pada aspek finansial, melainkan juga pada pengakuan atas kontribusi, keadilan dalam penilaian kinerja, serta tingkat kontrol yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja memegang peranan penting dalam membentuk kesejahteraan dan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi. Sebagai indikator dari tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya, ini melibatkan berbagai elemen seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan dari atasan, pengakuan atas prestasi, dan kesesuaian nilai-nilai individu dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen yang berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan peluang pengembangan, dan mendengarkan kebutuhan karyawan dapat secara positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kepuasan karyawan yang tinggi juga dapat berkontribusi pada retensi tenaga kerja, menciptakan budaya perusahaan yang positif, dan meningkatkan reputasi organisasi di mata pekerja potensial. Dengan demikian, pemahaman dan pemenuhan kepuasan kerja bukan hanya menjadi kunci untuk kebahagiaan individu di tempat kerja, tetapi juga berdampak positif pada kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan.

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan persepsi positif individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, kemungkinan pengembangan karir, dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Kepuasan kerja bukan hanya mencakup aspek material seperti imbalan finansial, tetapi juga mencakup elemen-elemen immaterial seperti perasaan prestasi, relevansi pekerjaan dengan nilai pribadi, dan kepuasan secara emosional. Tingkat kepuasan kerja dapat bervariasi dari individu ke individu dan

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebijakan organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berkorelasi dengan peningkatan produktivitas, kreativitas, serta retensi karyawan yang lebih baik, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, memahami dan memenuhi kebutuhan serta harapan karyawan adalah langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Nurhayati (2016) menjelaskan Kepuasan Kerja sebagai wujud kepuasan karyawan mengenai bagaimana kontribusi kerja mereka terhadap organisasi, menandakan bahwa manfaat yang diperoleh dalam pekerjaan sesuai dengan apa yang dianggap signifikan. Sari (2016) memandang Kepuasan Kerja sebagai variabel yang merangkum sentimen komprehensif individu terhadap pekerjaan mereka dan beragam aspeknya. Prayogo (2019) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai disposisi afektif yang menguntungkan terhadap pekerjaan seseorang, menyoroti pentingnya menumbuhkan kepuasan karyawan untuk meningkatkan moral, komitmen, dan kepatuhan.

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis dan emosional yang dirasakan oleh individu terkait dengan pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan, kebijakan organisasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Kepuasan kerja bukan hanya tentang tingkat gaji atau imbalan finansial, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Kepuasan kerja merujuk pada evaluasi individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya, yang mencakup perasaan, pandangan, dan reaksi terhadap berbagai elemen di lingkungan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, peluang pengembangan karier, serta pengakuan atas kontribusi mereka. Pentingnya

kepuasan kerja terletak pada dampaknya terhadap kinerja, retensi karyawan, dan atmosfer kerja keseluruhan.

Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area perbaikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus terhadap tingkat kepuasan kerja juga memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan dalam kebutuhan dan ekspektasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pertumbuhan bersama.

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan persepsi positif terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta apresiasi terhadap kontribusi yang diberikan. Tingkat kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pekerjaan memenuhi harapan, nilai-nilai, dan tujuan pribadi karyawan. Faktor-faktor seperti pengakuan atas prestasi, pengembangan karir, dan gaji yang adil juga dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan karena mempunyai korelasi langsung dengan produktivitas kerja. Ketidakpuasan biasanya dikaitkan dengan meningkatnya persyaratan pekerjaan dan keluhan, dan karyawan yang mengalami tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih cenderung berpartisipasi dalam perilaku subversif dan agresi pasif.

2.1.2.2 Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah dimensi penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dan terpenuhi dengan pekerjaan mereka di dalam suatu organisasi. Tingkat kepuasan kerja dapat diukur melalui berbagai aspek, termasuk lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karier. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung lebih

termotivasi, berdedikasi, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memahami dan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat mencakup pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, memberikan pengakuan atas prestasi, serta memberikan peluang untuk pengembangan keterampilan dan karier. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan, perusahaan dapat tidak hanya meningkatkan retensi karyawan tetapi juga meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Kebahagiaan kerja karyawan bergantung pada banyak keadaan, dan pengaruh elemen-elemen ini terhadap kepuasan dapat berfluktuasi berdasarkan kekhasan kepribadian masing-masing karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Edy Sutrisno (2019;77), faktor fundamental yang mempengaruhi Kepuasan Kerja meliputi:

- 1) **Prospek Kemajuan:** Adanya prospek untuk memperoleh keahlian dan menambah kompetensi sementara lapangan kerja menambah Kepuasan Kerja. Prospek kemajuan menciptakan landasan positif bagi perkembangan individu dan masyarakat. Saat kita membicarakan prospek kemajuan, kita merujuk pada harapan akan peningkatan kualitas hidup, pembangunan ekonomi, dan inovasi yang membawa dampak positif. Kemajuan mencakup perkembangan teknologi, pendidikan, dan berbagai aspek kehidupan yang dapat membawa perubahan positif dalam skala besar. Dengan fokus pada prospek kemajuan, masyarakat dan individu diilhami untuk berusaha mencapai potensi maksimal mereka, menciptakan peluang baru, dan mengatasi tantangan. Dengan memandang masa depan sebagai arena potensial untuk peningkatan, prospek kemajuan menjadi pendorong utama bagi transformasi positif dalam berbagai sektor kehidupan.
- 2) **Stabilitas Ketenagakerjaan:** Jaminan keamanan kerja, yang mencakup penetapan kondisi kerja yang konsisten, mempunyai dampak besar

terhadap sikap karyawan di tempat kerja, sehingga meningkatkan kepuasan. Stabilitas ketenagakerjaan adalah elemen penting dalam mengukuhkan fondasi ekonomi suatu negara. Ketika tingkat pekerjaan stabil, masyarakat dapat menikmati keamanan finansial, stabilitas ekonomi, dan kesejahteraan sosial. Stabilitas ini menciptakan lingkungan di mana individu dapat merencanakan masa depan mereka dengan keyakinan, karena ada kepastian dalam hal pekerjaan dan pendapatan. Selain itu, stabilitas ketenagakerjaan juga mendukung pertumbuhan ekonomi jangka panjang, karena tenaga kerja yang stabil memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan inovasi. Keberlanjutan karier dan jaminan pekerjaan memberikan rasa aman bagi pekerja, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan kontribusi maksimal terhadap perusahaan atau komunitas tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, menciptakan dan mempertahankan stabilitas ketenagakerjaan merupakan aspek krusial dalam membangun fondasi yang kokoh bagi kemakmuran ekonomi dan sosial suatu bangsa.

- 3) Remunerasi: Tingkat remunerasi, jika dinaikkan, dapat menimbulkan kepuasan, sedangkan ketidakpuasan sering kali muncul ketika individu merasa penghasilannya tidak mencukupi. Remunerasi adalah unsur kunci dalam menghargai kontribusi individu di tempat kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, remunerasi mencakup aspek penggajian, insentif, dan manfaat tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja dan dedikasi mereka. Sistem remunerasi yang adil dan transparan tidak hanya menciptakan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka.
- 4) Perusahaan dan Manajemen: Lingkungan kerja yang optimis, didukung oleh keadaan teguh yang diberikan oleh perusahaan dan manajemen yang memiliki reputasi baik, memainkan peran penting dalam menentukan kebahagiaan kerja karyawan. Peran perusahaan dan

manajemen sangat penting dalam membentuk fondasi organisasi yang sukses. Perusahaan yang efektif dan manajemen yang baik bekerja bersama-sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Manajemen yang kompeten bertanggung jawab tidak hanya atas pengambilan keputusan strategis, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusia dengan adil dan berkelanjutan. Mereka perlu memberikan arah yang jelas, memberdayakan karyawan, dan menciptakan budaya perusahaan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Di sisi lain, perusahaan yang memiliki visi yang jelas dan nilai-nilai yang kuat akan memberikan panduan bagi manajemen dalam pengambilan keputusan yang mendukung pertumbuhan jangka panjang.

- 5) Pengawasan dan Atasan: Pengawasan dan peran atasan memiliki dampak yang signifikan dalam mengelola kinerja dan pengembangan karyawan di lingkungan kerja. Pengawasan yang efektif tidak hanya berfokus pada pemantauan kinerja, tetapi juga pada memberikan bimbingan, umpan balik konstruktif, dan dukungan kepada karyawan. Atasan yang berperan sebagai pemimpin dapat memberikan inspirasi, membimbing, dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dalam pengembangan keterampilan dan karier mereka. Sebaliknya, pengawasan yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menciptakan atmosfer yang tidak nyaman dan menghambat kreativitas karyawan. Pengawasan yang efisien berkontribusi terhadap kepuasan kerja, namun pengawasan yang tidak memadai dapat mengakibatkan ketidakhadiran dan keluarnya karyawan.
- 6) Faktor Inheren Pekerjaan: Faktor inheren pekerjaan merupakan unsur yang tidak terpisahkan dari setiap tugas atau pekerjaan yang dijalankan oleh individu. Dalam dunia kerja, faktor ini mencakup berbagai aspek seperti kompleksitas tugas, tingkat tanggung jawab, serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Semakin kompleks dan menantang sebuah tugas, semakin besar kemungkinan untuk pertumbuhan dan pengembangan keterampilan karyawan. Selain itu,

faktor inheren pekerjaan juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi karyawan, karena mereka cenderung merasa terlibat dan bermakna ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang menantang. Karakteristik yang melekat pada suatu posisi, seperti kompleksitas tugas, kesederhanaan, dan perasaan berhasil yang terkait dengan pekerjaan, mempengaruhi tingkat kepuasan.

- 7) Kondisi Ketenagakerjaan: Elemen-elemen seperti kondisi tempat kerja, sirkulasi udara, fasilitas komunikasi, ruang makan, dan tempat parkir semuanya berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan.
- 8) Aspek Sosial Pekerjaan: Sulit untuk menggambarkan secara tepat, aspek sosial pekerjaan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan atau menurunkan kepuasan. Aspek sosial pekerjaan menjadi elemen penting dalam membentuk dinamika hubungan antar karyawan dan memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Interaksi sosial di tempat kerja mencakup sejumlah faktor, termasuk komunikasi interpersonal, kerjasama tim, serta budaya organisasi. Keberhasilan sebuah tim seringkali tergantung pada kemampuan anggotanya untuk berinteraksi secara efektif dan saling mendukung. Budaya organisasi yang mempromosikan kerjasama dan komunikasi terbuka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan positif. Pekerjaan sosial juga mencakup dukungan antar karyawan, baik dalam situasi kerja maupun di luar jam kerja. Hubungan yang baik di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kreativitas
- 9) Komunikasi: Komunikasi yang efisien antara karyawan dan manajemen merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja. Penerimaan atasan untuk mendengarkan, memahami, dan mengakui sudut pandang atau pencapaian karyawan sangat penting dalam menumbuhkan kepuasan. Komunikasi adalah tulang punggung yang mendukung efektivitas organisasi dan harmoni di tempat kerja.

Kesuksesan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh sejauh mana komunikasi dilakukan secara terbuka, jelas, dan efisien. Komunikasi yang baik mencakup pertukaran informasi yang lancar antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka dan transparan, sehingga setiap anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, harapan, dan perubahan yang mungkin terjadi.

- 10) Fasilitas: Memasukkan fasilitas seperti tunjangan kesehatan, waktu istirahat, uang pensiun, atau perumahan dalam paket pekerjaan akan menetapkan tolok ukur untuk suatu posisi dan, jika terpenuhi, akan meningkatkan perasaan puas. Fasilitas di tempat kerja memiliki dampak besar terhadap kesejahteraan karyawan dan efisiensi operasional perusahaan. Fasilitas yang baik tidak hanya mencakup infrastruktur fisik, seperti gedung perkantoran yang nyaman dan aman, tetapi juga melibatkan fasilitas pendukung seperti area rekreasi, kafetaria, dan fasilitas kesehatan. Kondisi kerja yang nyaman dan lingkungan yang mendukung kesejahteraan dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan.

2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan dan kesejahteraan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya. Ini mencakup perasaan positif terhadap aspek-aspek tertentu dalam lingkungan kerja, seperti tugas yang dilakukan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pengakuan, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja bukan hanya tentang faktor eksternal, seperti gaji atau imbalan finansial, tetapi juga melibatkan aspek-aspek internal, seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan kepuasan pribadi. Tingkat kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta dapat memengaruhi retensi tenaga kerja. Organisasi yang peduli terhadap kepuasan kerja karyawan

cenderung menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan, pengembangan, dan kesejahteraan, sehingga memperkuat ikatan positif antara karyawan dan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan kepuasan kerja menjadi kunci penting dalam mencapai efisiensi dan keberhasilan jangka panjang di dalam dunia kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Smith, Kendall, dan Hulin yang menjadi acuan penelitian Nimran & Amirullah (2015), faktor-faktor yang menandakan kepuasan kerja antara lain:

- a) Kepuasan Kerja: Hal ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan memberikan tugas yang merangsang, prospek pendidikan, dan tugas yang membuat karyawan merasa puas.
- b) Kepuasan dengan Kompensasi: Hal ini berkaitan dengan kesesuaian antara imbalan (gaji/upah) yang diperoleh dan persyaratan pekerjaan. Selain itu, hal ini juga mempertimbangkan kesesuaian remunerasi dengan harapan karyawan akan perlakuan yang setara dengan rekan-rekannya di dalam organisasi.
- c) Kepuasan dengan Kemajuan: Hal ini berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh dari kesempatan untuk naik ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi.

Indikator kepuasan kerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dan terpenuhi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Beberapa indikator utama melibatkan aspek-aspek berikut:

1. Kualitas Lingkungan Kerja

Termasuk kenyamanan fisik, keamanan, dan kebersihan tempat kerja. Faktor ini mencakup keberlanjutan fasilitas, penataan ruang yang efisien, dan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan. Kualitas lingkungan kerja memegang peranan sentral dalam menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas para pekerja. Faktor-faktor seperti desain fisik ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebisingan, serta fasilitas pendukung lainnya berkontribusi terhadap kualitas lingkungan kerja. Penelitian-penelitian telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memadai dapat

meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka

2. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Menilai sejauh mana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kebijakan fleksibilitas waktu, cuti, dan dukungan terhadap kebutuhan pribadi menjadi bagian penting dari indikator ini. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor krusial dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat dan berkelanjutan. Pekerja yang dapat mencapai keseimbangan yang baik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih produktif, berdaya tahan, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Inisiatif perusahaan untuk menyediakan fleksibilitas jam kerja, kebijakan cuti yang mendukung, serta program-program kesejahteraan karyawan dapat berperan penting dalam mencapai keseimbangan tersebut. Dengan memberikan perhatian pada aspek ini, organisasi tidak hanya berinvestasi dalam kesejahteraan individu tetapi juga membentuk budaya kerja yang inklusif dan berfokus pada keseimbangan hidup, menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan karier para karyawan.

3. Kompensasi dan Manfaat

Melibatkan tingkat kepuasan terhadap gaji, bonus, serta paket manfaat seperti asuransi kesehatan, cuti, dan insentif lainnya. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang adil cenderung lebih puas.

4. Peluang Pengembangan Karier:

Memperhitungkan sejauh mana karyawan merasa ada peluang untuk berkembang dan naik pangkat dalam perusahaan. Program pelatihan, rencana karier, dan evaluasi kinerja adalah faktor-faktor yang relevan. Peluang pengembangan karier memainkan peran kunci dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan. Organisasi yang memberikan jalan pengembangan karier yang jelas dan beragam cenderung menarik individu yang ambisius dan berorientasi pada pertumbuhan. Program pelatihan, mentoring, serta promosi berbasis kinerja adalah beberapa bentuk peluang

pengembangan yang dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka dan merencanakan langkah-langkah karier yang lebih maju. Selain memberikan manfaat bagi karyawan, peluang pengembangan karier juga memperkuat modal manusia organisasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar kerja. Dengan menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, perusahaan tidak hanya mendukung pertumbuhan individual tetapi juga menciptakan budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembaruan yang berkelanjutan.

5. Hubungan dengan Atasan dan Rekan Kerja:

Mengukur kepuasan terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja. Komunikasi yang baik, dukungan dari atasan, dan kerjasama antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan. Hubungan yang baik antara karyawan, atasan, dan rekan kerja memainkan peran vital dalam membentuk lingkungan kerja yang positif. Keterbukaan komunikasi, saling pengertian, dan kerja sama yang baik antar individu di dalam tim menciptakan atmosfer kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan bersama. Atasan yang memberikan dukungan, arahan yang jelas, dan memberikan umpan balik konstruktif membantu membangun hubungan yang positif dengan bawahan. Selain itu, hubungan yang baik antar rekan kerja tidak hanya menciptakan tim yang efisien tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi individu. Budaya kerja yang inklusif, di mana setiap individu dihargai dan diakui atas kontribusinya, menjadi kunci dalam menciptakan hubungan yang sehat di tempat kerja. Dengan memprioritaskan hubungan yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama.

6. Tanggung Jawab dan Pengakuan

Menilai sejauh mana karyawan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Pembagian tanggung jawab yang sesuai dan pengakuan atas pencapaian dapat meningkatkan motivasi. Tanggung jawab dan pengakuan memainkan peran sentral dalam membentuk budaya kerja yang berdaya dan memberikan motivasi tambahan bagi karyawan. Karyawan yang merasa

bahwa kontribusi mereka diakui dan tanggung jawab yang mereka emban dihargai, cenderung merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Tanggung jawab yang jelas memberikan panduan tentang apa yang diharapkan dari setiap individu, sementara pengakuan atas prestasi individu memperkuat rasa nilai diri dan motivasi.

7. Pengakuan dan Penghargaan:

Melibatkan pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja. Program penghargaan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan.

Dengan memahami dan mengukur indikator ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta produktivitas keseluruhan di tempat kerja.

2.1.3 Kedisiplinan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu konsep yang mencakup tingkat ketaatan dan ketertiban seseorang terhadap tugas-tugas dan aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Kedisiplinan menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat mematuhi jam kerja, tenggat waktu, prosedur, serta norma-norma etika dan perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi seringkali mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ini melibatkan aspek kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, etika kerja, dan norma-norma profesional. Kedisiplinan juga mencakup kemampuan untuk menjaga fokus dan konsentrasi selama jam kerja, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi potensi konflik di tempat kerja. Oleh karena itu, membangun budaya kedisiplinan di dalam organisasi menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan profesional. Dengan kedisiplinan yang kokoh, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif. Dalam kerangka yang lebih luas, tingkat pengendalian diri individu terlihat melalui perilakunya

dalam menjalankan tanggung jawab yang telah ditentukan. Disiplin jika dikaji lebih lanjut mencakup aspek sikap yang mencerminkan pola pikir seseorang. Beragam sudut pandang ilmiah mengenai penggambaran disiplin meliputi: (Alhusaini et al., 2020: 2167).

Kedisiplinan kerja menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien. Kedisiplinan melibatkan kepatuhan terhadap aturan, norma, serta standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang karyawan yang disiplin menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya, hadir tepat waktu, serta menjalankan pekerjaannya dengan konsisten sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kedisiplinan bukan hanya menciptakan ketertiban di tempat kerja, tetapi juga mencerminkan tingkat profesionalisme dan integritas individu. Manajemen yang efektif dalam menerapkan kedisiplinan mampu menciptakan budaya kerja yang positif, di mana setiap karyawan merasa bertanggung jawab atas perannya dalam mencapai tujuan bersama. Sistem kedisiplinan yang baik juga memastikan bahwa sanksi atau konsekuensi yang adil diterapkan secara konsisten, memberikan motivasi positif untuk mematuhi aturan dan meningkatkan kinerja. Dengan kedisiplinan yang kokoh, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan efektif.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu aspek kritis dalam lingkungan kerja yang mencerminkan kemampuan individu untuk mematuhi norma-norma, peraturan, dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Kedisiplinan ini mencakup ketaatan terhadap jam kerja, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan patuh terhadap aturan keselamatan dan etika kerja. Tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi menunjukkan tingkat tanggung jawab dan profesionalisme yang kuat dari seorang karyawan. Kedisiplinan juga berkontribusi pada efisiensi operasional dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya kedisiplinan yang baik, manajemen dapat lebih mudah merencanakan dan mengelola sumber daya, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Selain itu, kedisiplinan yang konsisten dapat membentuk budaya kerja yang sehat, menciptakan lingkungan yang kondusif

untuk kolaborasi dan pencapaian tujuan bersama. Dalam rangka mencapai kedisiplinan kerja yang optimal, penting bagi manajemen untuk memberikan arahan yang jelas, menyediakan pemahaman yang baik mengenai ekspektasi, dan memastikan bahwa karyawan merasa didukung dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Penerapan sistem pengawasan yang adil dan konsisten juga dapat menjadi faktor penting dalam membangun budaya kedisiplinan yang berkelanjutan di lingkungan kerja.

Siagian sebagaimana disebutkan dalam Ferawati (2017:01), mengartikan disiplin kerja sebagai intervensi manajerial yang bertujuan untuk memberikan insentif kepada karyawan untuk memenuhi kewajiban hukum tertentu. Sebagaimana dikemukakan oleh Singodimedjo sebagaimana dikutip dalam Sutrisno (2015:86), disiplin dapat diartikan sebagai suatu watak yang bercirikan kesiapsiagaan dan kemauan untuk menyesuaikan diri dan menaati peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin diwujudkan dengan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma terkait (Yugusna, 2016).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan kesiapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam konteks pekerjaan. Kinerja tidak hanya mencakup produktivitas dan efisiensi, tetapi juga kualitas pekerjaan, inovasi, dan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi. Seorang karyawan yang berkinerja tinggi biasanya mampu mencapai atau melebihi target kinerja yang ditetapkan, memiliki tingkat motivasi yang tinggi, serta beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang mungkin muncul. Penilaian kinerja karyawan melibatkan evaluasi terhadap pencapaian tujuan, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, dan tingkat kontribusi terhadap keberhasilan proyek atau departemen. Dalam mengukur kinerja, seringkali digunakan indikator seperti key performance indicators (KPIs), evaluasi dari rekan kerja, dan umpan balik dari atasan. Selain itu, pengembangan dan pelatihan juga dapat menjadi bagian integral dari meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berkembang dalam peran mereka. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua

kebijakan tempat kerja dan norma-norma masyarakat yang bersangkutan. Keadaan kesadaran melibatkan kepatuhan sukarela terhadap peraturan, pemahaman akan kewajiban dan tanggung jawab, sedangkan kesiapan mencakup kesesuaian individu terhadap norma-norma perusahaan, baik yang tersurat maupun tersirat. Penerapan tindakan disipliner karyawan yang efisien akan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan secara cepat, sedangkan kemerosotan praktik disipliner akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin adalah keadaan atau sikap hormat pegawai terhadap kebijakan dan protokol organisasi. Mengabaikan atau berulang kali melanggar peraturan ini menunjukkan kurangnya pengendalian diri, sementara kepatuhan menunjukkan sikap disiplin yang positif. Dalam interpretasi yang lebih terbatas dan sering digunakan, disiplin mencakup tindakan yang diterapkan oleh manajemen untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

2.1.3.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja

Menurut Saleh dan Utomo (2018:32), Kedisiplinan kerja memegang peran sentral dalam menjaga ketertiban dan produktivitas di lingkungan kerja. Ini mencakup kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, dan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, dan menjaga etika profesional. Kedisiplinan juga mencakup kemampuan untuk mengelola waktu dengan efisien, menghindari gangguan yang tidak produktif, dan menanggapi tanggung jawab dengan tanggung jawab. Dalam konteks yang lebih luas, kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan efektif, mengurangi risiko konflik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Perusahaan yang menerapkan kedisiplinan kerja dengan konsisten akan cenderung mencapai tujuan-tujuan operasionalnya lebih efisien, sementara karyawan yang disiplin dapat merasakan pencapaian pribadi dan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pembangunan budaya kedisiplinan di tempat kerja menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan yang

mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Disiplin diatur oleh beberapa tujuan, yang digambarkan sebagai berikut:

- a. Dalam konteks yang lebih luas, disiplin kerja bertujuan untuk menjamin kelancaran fungsi perusahaan sesuai dengan tujuan dan motivasi organisasi masing-masing
- b. Lebih tepatnya, tujuan disiplin kerja adalah untuk mencapai hal-hal berikut:
 8. Meningkatkan efisiensi pegawai sehingga dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pemangku kepentingan tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
 9. Mengusahakan dan memelihara sarana, prasarana, barang dan jasa perusahaan seefisien mungkin.

Tujuan kedisiplinan kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif dengan memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di dalam organisasi. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari kedisiplinan kerja:

1. Meningkatkan Produktivitas

Kedisiplinan kerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan target waktu dan standar kinerja yang ditetapkan. Disiplin membantu mencegah kelambatan atau kekurangan produktivitas yang dapat merugikan perusahaan.

2. Menjaga Keseimbangan dan Ketertiban:

Tujuan kedisiplinan juga melibatkan menjaga keseimbangan dan ketertiban di lingkungan kerja. Dengan adanya aturan yang diikuti oleh semua karyawan, tercipta lingkungan yang teratur dan bebas dari konflik.

3. Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Kedisiplinan berperan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan karena karyawan yang disiplin cenderung bekerja dengan lebih cermat, teliti, dan mematuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

4. Menciptakan Budaya Kerja yang Positif:

Kedisiplinan membantu menciptakan budaya kerja yang positif dengan menekankan nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan komitmen

terhadap pekerjaan. Ini dapat meningkatkan semangat tim dan motivasi di antara karyawan.

5. Menghindari Konflik di Tempat Kerja

Kedisiplinan dapat membantu mencegah potensi konflik di tempat kerja karena aturan yang jelas dan diterapkan secara konsisten dapat mengurangi ketidaksetujuan atau ketegangan antar karyawan.

7. Meningkatkan Citra Perusahaan

Perusahaan yang menerapkan kedisiplinan kerja dengan baik cenderung memiliki citra yang baik di mata karyawan dan masyarakat luas. Ini dapat membantu meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang profesional dan terpercaya.

8. Meningkatkan Keamanan dan Kesehatan Kerja

Kedisiplinan juga terkait dengan keamanan dan kesehatan kerja. Karyawan yang mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman.

9. Mengoptimalkan Sumber Daya

Dengan kedisiplinan yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya, termasuk waktu, tenaga kerja, dan fasilitas, sehingga mencapai efisiensi operasional.

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, kedisiplinan kerja berperan penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan di pasar yang kompetitif.

2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan Kerja

Rivai (2011: 824). Ia menekankan beberapa indikator yang berkaitan dengan disiplin kerja, antara lain:

- a. Keberadaan: Ini berfungsi sebagai sinyal mendasar untuk menilai disiplin, karena karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah sering kali menunjukkan pola keterlambatan yang konsisten.
- b. Praktik Kerja yang Etis: Terlibat dalam perilaku yang tidak profesional terhadap klien atau berpartisipasi dalam perilaku yang tidak pantas

merupakan masalah disipliner. Oleh karena itu, mematuhi praktik kerja yang etis menunjukkan disiplin kerja karyawan.

Indikator kedisiplinan kerja adalah tanda atau parameter yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Indikator ini membantu perusahaan dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan dan memastikan tercapainya tujuan-tujuan kedisiplinan. Berikut beberapa indikator kedisiplinan kerja yang umumnya digunakan:

1. Ketepatan Waktu:
 - a. Kehadiran dan kedatangan karyawan sesuai dengan jadwal kerja.
 - b. Mengikuti jam istirahat dan waktu makan dengan tepat.
2. Absensi
 - a. Tingkat absensi yang rendah menunjukkan kedisiplinan yang baik.
 - b. Karyawan mengajukan cuti atau izin dengan sesuai prosedur.
3. Pemenuhan Tugas dan Tanggung Jawab
 - a. Menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu.
 - b. Mematuhi prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan.
4. Kepatuhan Terhadap Aturan Perusahaan
 - a. Mengikuti kebijakan dan peraturan perusahaan.
 - b. Tidak terlibat dalam pelanggaran etika atau norma perilaku yang berlaku.
5. Penggunaan Fasilitas dan Peralatan:
 - a. Merawat dan menggunakan fasilitas serta peralatan kerja dengan baik.
 - b. Menghindari penyalahgunaan atau kerusakan fasilitas perusahaan.
6. Interaksi Tim dan Komunikasi:
 - a. Berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim.
 - b. Komunikasi yang efektif dan kolaboratif dengan rekan kerja.

7. Penyelesaian Konflik:
 - a. Menangani konflik dengan cara yang sesuai dan mematuhi prosedur perusahaan.
 - b. Tidak terlibat dalam konflik yang merugikan keharmonisan tim.
8. Penyampaian Laporan dan Dokumentasi
 - a. Menyampaikan laporan dan dokumentasi sesuai dengan tenggat waktu.
 - b. Mematuhi prosedur penyimpanan dan pengelolaan data.
9. Pemahaman terhadap Kebijakan Keselamatan
 - a. Mematuhi aturan keselamatan dan kesehatan kerja.
 - b. Partisipasi aktif dalam pelatihan keselamatan.
10. Penggunaan Waktu secara Efisien
 - a. Menggunakan waktu kerja dengan efisien dan produktif.
 - b. Minimalkan gangguan atau kegiatan yang tidak terkait dengan pekerjaan.
11. Penggunaan Atribut Kerja
 - a. Mematuhi dress code dan peraturan terkait atribut kerja.
 - b. Menjaga penampilan yang sesuai dengan lingkungan kerja.
12. Umpan Balik dari Atasan dan Rekan Kerja
 - a. Menanggapi umpan balik atau peringatan dengan positif.
 - b. Menerima saran dan kritik dengan terbuka.

Pemantauan dan evaluasi secara teratur terhadap indikator kedisiplinan ini membantu manajemen untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan mendorong karyawan untuk mempertahankan tingkat kedisiplinan yang tinggi di lingkungan kerja.

2.1.4 Kinerja karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berkaitan dengan hasil komprehensif yang dicapai individu selama periode tertentu ketika melaksanakan tugas tertentu, seperti mematuhi norma-norma ketenagakerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya, mencapai

tujuan, atau memenuhi kriteria yang disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Penilaian kinerja karyawan memiliki fungsi yang lebih luas selain sebagai data dasar untuk promosi atau penentuan gaji; Hal ini menjadi penting bagi perusahaan yang ingin memberikan insentif kepada karyawannya dan merancang langkah-langkah untuk memitigasi penurunan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan aspek kritis dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja individu memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan daya saing. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat beragam, melibatkan motivasi, keterampilan, pengalaman, dan dukungan organisasional. Tingkat motivasi yang tinggi dapat menghasilkan karyawan yang berdedikasi, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Keterampilan dan pengetahuan yang relevan memberikan landasan yang kuat untuk tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pengalaman kerja yang beragam dapat membentuk pemahaman yang mendalam terhadap dinamika pekerjaan. Dukungan organisasi, seperti fasilitas yang memadai, peluang pengembangan, dan budaya yang mendukung, juga dapat memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja yang optimal.

Penilaian kinerja karyawan sering melibatkan evaluasi secara teratur, umpan balik konstruktif, dan pengembangan keterampilan. Dalam mencapai kinerja yang tinggi, peran manajemen dalam memberikan arahan yang jelas, mengakui prestasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif sangat penting. Oleh karena itu, organisasi yang berfokus pada pengelolaan kinerja dengan baik dapat menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan dan prestasi karyawan, yang pada gilirannya, akan membawa dampak positif terhadap keberhasilan keseluruhan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan gambaran holistik dari kontribusi dan efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta tingkat motivasi dan dedikasi terhadap pekerjaan. Evaluasi kinerja seringkali mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.

Penting untuk diakui bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kesesuaian antara tugas dengan keahlian karyawan. Atasan yang memberikan umpan balik konstruktif dan memberikan bimbingan untuk pengembangan keterampilan dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu dapat membantu meningkatkan kinerja serta membuka peluang untuk pertumbuhan karir.

Pentingnya pengelolaan kinerja karyawan terletak pada upaya untuk memahami, mengenali, dan merespons kebutuhan individu agar dapat mencapai potensi penuh mereka. Dengan demikian, menciptakan budaya kerja yang memberikan penghargaan atas prestasi, mendorong kolaborasi, dan menyediakan peluang pengembangan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi cenderung memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan atmosfer positif di antara rekan kerja. Evaluasi kinerja karyawan dapat mencakup pencapaian target, pengembangan keterampilan, dan kontribusi terhadap proyek atau tim. Manajemen yang efektif dalam memberikan umpan balik konstruktif, pelatihan, dan dukungan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan menghasilkan hasil yang lebih baik bagi perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan organisasi di dalam dunia bisnis yang kompetitif.

Kinerja karyawan juga mencakup aspek seperti kehadiran yang konsisten, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim, dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Evaluasi kinerja biasanya melibatkan pemantauan terhadap pencapaian target, hasil kerja, serta umpan balik dari atasan dan rekan kerja. Pentingnya kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan keberhasilan individu, tetapi juga berdampak pada efisiensi dan produktivitas keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem evaluasi yang

adil dan transparan untuk memberikan penghargaan, pengembangan, atau dukungan yang diperlukan agar setiap karyawan dapat mencapai potensinya secara optimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga memperkuat hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, serta berkontribusi pada keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Munandar (2008:287) mendeskripsikan penilaian kinerja sebagai penilaian metodis terhadap atribut karakter, perilaku kerja, dan prestasi individu, terlepas dari apakah mereka memegang posisi sebagai pekerja atau manajer. Penilaian ini dirancang untuk memfasilitasi dan mengevaluasi kinerja pekerjaan mereka, yang berfungsi sebagai landasan pengambilan keputusan dalam urusan ketenagakerjaan. Menurut Wibowo (2010:4), kinerja dapat diartikan sebagai penerapan strategi yang telah disusun sebelumnya.

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

McCormick dan Tiffin (sebagaimana dirujuk dalam Suharto & Chyono, 2005) menekankan dua aspek yang mempengaruhi kinerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan faktor-faktor ini dapat bersifat kompleks dan saling terkait. Beberapa faktor yang umumnya diakui sebagai penentu kinerja karyawan meliputi:

1. Motivasi

Tingkat motivasi karyawan dapat memberikan dampak langsung terhadap kinerja mereka. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan pribadi, atau ekstrinsik, seperti pengakuan atau insentif finansial. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu untuk bertindak, mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja. Ini mencakup kombinasi dorongan internal dan eksternal yang memotivasi seseorang untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam mencapai hasil yang diinginkan. Motivasi tidak hanya sekadar energi fisik, melainkan juga katalisator emosional dan mental yang membantu seseorang mengatasi tantangan dan menghadapi rintangan. Setiap individu memiliki motivasi yang unik, yang sering kali terkait dengan

nilai-nilai, impian, dan aspirasi pribadi mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan daya tahan terhadap tekanan, dan menciptakan sikap mental yang positif terhadap pencapaian tujuan. Oleh karena itu, memahami dan memelihara motivasi merupakan elemen krusial dalam mencapai kesuksesan pribadi dan profesional.

2. Keseimbangan Kerja-Hidup Pribadi:

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga memiliki peran dalam kinerja. Karyawan yang dapat menjaga keseimbangan ini cenderung lebih produktif dan puas. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan dan kebahagiaan seseorang. Dalam era tempat kerja yang serba cepat dan berubah, menciptakan keseimbangan yang sehat antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu pribadi menjadi tantangan yang semakin relevan. Keseimbangan ini melibatkan kebijaksanaan dalam alokasi waktu untuk pekerjaan, keluarga, dan aktivitas pribadi. Selain itu, perusahaan yang mendukung keseimbangan ini seringkali melibatkan kebijakan fleksibilitas waktu, dukungan untuk bekerja dari jarak jauh, dan promosi lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental.

3. Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan di tingkat manajerial dapat berdampak besar pada kinerja karyawan. Kepemimpinan yang inspiratif, memberikan dukungan, dan memberikan arahan yang jelas dapat memotivasi karyawan.

Kepemimpinan adalah elemen kritis yang membentuk arah dan budaya suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, tetapi juga memiliki peran signifikan dalam membentuk visi, menginspirasi tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Kepemimpinan efektif melibatkan kemampuan untuk memotivasi dan membimbing anggota tim, mengelola konflik, serta memberikan arahan yang jelas. Gaya kepemimpinan dapat bervariasi, dari kepemimpinan yang berorientasi pada tugas hingga kepemimpinan yang

lebih bersifat transformasional yang mendorong inovasi dan pertumbuhan.

4. Jaminan Kesejahteraan

Faktor-faktor seperti keamanan pekerjaan, keadilan dalam kompensasi, dan manfaat karyawan juga memengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Jaminan kesejahteraan menjadi landasan penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Perusahaan yang memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan menunjukkan tanggung jawab sosialnya terhadap kesejahteraan fisik dan mental anggota tim. Ini mencakup aspek-aspek seperti program kesehatan dan kebugaran, asuransi kesehatan, serta dukungan psikologis. Dengan menyediakan fasilitas dan inisiatif yang mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, dan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai.

Penting untuk dicatat bahwa setiap organisasi dan individu memiliki dinamika yang berbeda, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bervariasi sesuai dengan konteks dan kebutuhan spesifik.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melibatkan kombinasi dari aspek individu, organisasional, dan lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa faktor utama yang dapat berdampak pada kinerja karyawan:

1. Motivasi

Tingkat motivasi individu dapat memengaruhi sejauh mana karyawan bersedia berinvestasi dalam pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal.

2. Keterampilan dan Pengetahuan

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung lebih efisien dan efektif. Pelatihan dan

pengembangan karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

3. Pengalaman Kerja:

Pengalaman kerja dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih dalam terhadap tugas dan tanggung jawab Karyawan yang berpengalaman biasanya dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik.

4. Dukungan Organisasi:

Ketersediaan sumber daya, fasilitas, dan dukungan dari organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan Budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan juga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

5. Kondisi Kerja:

Faktor-faktor seperti keamanan, kesehatan, dan kenyamanan di tempat kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas.

6. Peran dan Tanggung Jawab:

Klarifikasi peran dan tanggung jawab karyawan dapat membantu mereka fokus pada tugas-tugas yang relevan dan penting. Pemahaman yang jelas terhadap ekspektasi kerja memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan.

7. Faktor Psikologis:

aspek-aspek psikologis seperti kepercayaan diri, kreativitas, dan ketahanan mental juga dapat memainkan peran dalam kinerja Karyawan yang memiliki kesejahteraan mental yang baik cenderung lebih produktif.

2.1.4.3 Indikator kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung, dukungan organisasi, dan hubungan interpersonal yang positif juga dapat memainkan peran kunci dalam membentuk kinerja karyawan. Pengakuan atas prestasi dan pemberian umpan balik yang konstruktif juga dapat meningkatkan semangat dan motivasi, mengarah pada pencapaian yang lebih baik.

Dalam konteks ini, manajemen kinerja menjadi aspek penting dalam mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja karyawan. Proses evaluasi kinerja, pengembangan keterampilan, dan pemberian insentif yang tepat adalah alat yang digunakan organisasi untuk merangsang kinerja yang optimal. Dengan fokus pada pemahaman individu dan pembinaan lingkungan yang mendukung, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang memotivasi dan menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi, memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

kriteria penilaian kinerja pegawai terdiri atas:

1) Pengerjaan

Berkaitan dengan kemahiran seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

2) Jumlah Pekerjaan

Menilai sejauh mana komitmen waktu karyawan terhadap pekerjaan mereka sehari-hari. Hal ini dapat dilihat dengan mengevaluasi tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh masing-masing anggota staf.

3) Pelaksanaan Tugas

Menilai sejauh mana personel mampu melaksanakan tugasnya dengan akurat dan tanpa kesalahan.

Indikator kinerja karyawan adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan ekspektasi dalam konteks pekerjaannya. Beberapa indikator kinerja karyawan yang umum digunakan melibatkan berbagai aspek kinerja, termasuk:

1. Pencapaian Tujuan Individu

Sejauh mana karyawan mencapai atau melebihi target dan tujuan yang telah ditetapkan untuk mereka.

2. Produktivitas

Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.

3. Tingkat Keterlibatan:

Tingkat keterlibatan emosional dan intelektual karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi.

4. Kualitas Kerja

Sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

5. Inisiatif dan Kreativitas

Kemampuan karyawan untuk memberikan ide baru, inovasi, dan solusi kreatif untuk masalah.

6. Kerja Tim:

Kontribusi karyawan terhadap kerja tim, kemampuan berkolaborasi, dan komunikasi efektif dengan rekan kerja.

7. Disiplin Kerja:

Kedisiplinan dalam mematuhi aturan, norma-norma, dan kebijakan organisasi.

8. Kehadiran dan Ketidakhadiran:

Tingkat kehadiran yang konsisten dan minim absensi dapat mencerminkan kedisiplinan dan keterlibatan.

9. Pengembangan Pribadi:

Tingkat partisipasi karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

10. Umpan Balik dan Evaluasi:

Respons dari atasan, rekan kerja, dan klien terhadap kinerja karyawan.

11. Rasio Keseimbangan Pekerjaan-Hidup Pribadi

Sejauh mana karyawan dapat menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

12. Retensi Karyawan

Tingkat retensi karyawan dapat mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dan terikat dengan organisasi.

Penggunaan indikator kinerja karyawan ini dapat membantu manajemen untuk memberikan umpan balik yang lebih terarah, mengevaluasi kontribusi individual, dan merencanakan pengembangan karir yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan variabel serta bisa dijadikan referensi oleh peneliti, sebagai berikut:

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Pendekatan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dorris Yadewani, Reni Wijaya (2019) Scopus, Q3	The Relationship between Reward, Work Discipline, Motivation and Employee Job Satisfaction among Employees of Inews Tv Padang, Indonesia	Sampel penelitian ini adalah 15 karyawan iNews TV. Analisis faktor eksploratori bertujuan untuk mengkonfirmasi struktur faktor yang mendasari prediktor independen satu sama lain.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di antara berbagai faktor Sebaiknya pihak manajemen mendahulukan komponen kedisiplinan kerja pegawai guna menambah dan menunjang tercapainya kepuasan kerja.
2	Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). Scopus Q1.	The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review.	Tinjauan kualitatif dan kuantitatif dengan meta analisis.	Penelitian yang ditujukan untuk menguji model ini berkurang setelah 2 meta-analisis hubungan kepuasan kerja-kinerja kerja. Karena keterbatasan dalam analisis sebelumnya dan kesalahan interpretasi atas temuan mereka, meta-analisis baru dilakukan pada 312 sampel dengan gabungan N sebesar 54.417. Rata-rata korelasi sebenarnya antara kepuasan kerja secara keseluruhan dan kinerja kerja diperkirakan sebesar 0,30. Mengingat hasil-hasil ini dan

3	Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Scopus Q1.	Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis.	Penelitian ini menggunakan model sebagai kerangka pengorganisasian, 334 korelasi dari 163 sampel independen diklasifikasikan menurut model.	Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa hanya hubungan Neuroticism dan Extraversion dengan kepuasan kerja yang digeneralisasikan di seluruh studi. Secara keseluruhan, Lima Ciri Besar memiliki korelasi berganda sebesar 0,41 dengan kepuasan kerja, yang menunjukkan dukungan terhadap validitas sumber disposisional kepuasan kerja ketika ciri-ciri disusun menurut model 5 faktor.
4	Anis Eliyana, Syamsul Ma'arif, Muzakki (2019), Scopus Q1.	Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance.	Pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dari partisipan.	Penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Namun demikian, ketika mempertimbangkan komitmen organisasi, kehadiran kepemimpinan transformasional tidak memberikan pengaruh langsung dan substansial terhadap kinerja.

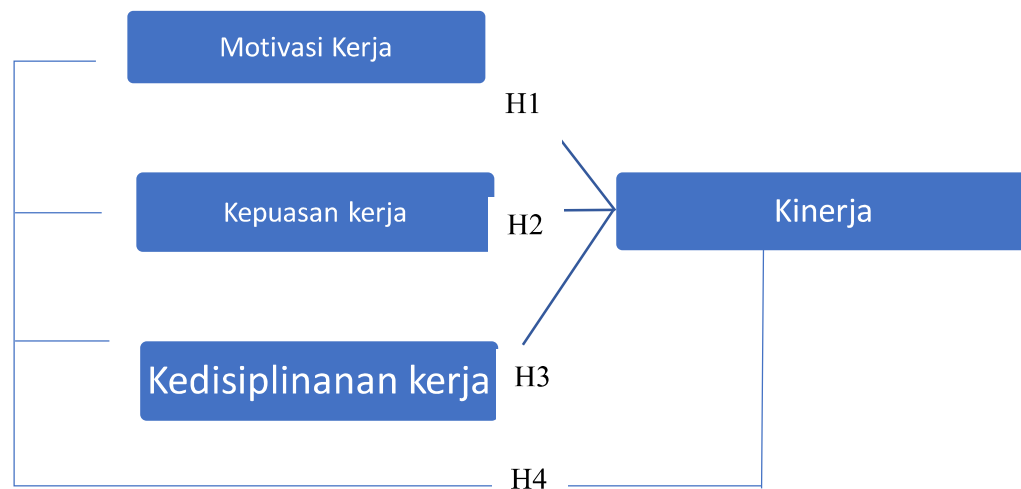
5	Desi Kristanti, Ria Lestari, (Universitas Kadiri, 2019), Sinta 3,	Pengaruh Kinerja Pegawai Bagian Produksi : Kajian Pada UD Pratama Karya Kota Kediri Dengan Memperhatikan Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai	Penelitian ini termasuk dalam penelitian survei dengan metodologi deskriptif kuantitatif. Pemeriksaan data kuantitatif memerlukan penggunaan perangkat lunak pengolahan data SPSS untuk Windows.	(1) Ketaatan disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai UD Pekerjaan Utama. (2) Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja pegawai Pratama Karya UD
6	Nopitasari Daulay, Hikmah, (2020), Sinta 3,	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri berlokasi di Batam	pengujian asumsi klasik untuk menilai kualitas data, pengujian pengaruh, dan pengujian hipotesis. Pengolahan data menjadi lebih mudah dengan memanfaatkan software SPSS versi 25..	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang baik dan patut diperhatikan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri. Koefisien determinasi dengan nilai 0,406 menunjukkan bahwa 40,6% variasi kinerja karyawan mungkin disebabkan oleh dampak kolektif faktor motivasi dan lingkungan kerja.
7	Sandhi Fialy, Harahap Satria Tirtayasa (2020), Sinta 5,	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor	Dalam penyelidikan ini, digunakan metodologi yang berakar pada asosiasi, yang mencakup pendekatan	Hasil penelitian Secara umum, efek gabungan dari motivasi, pengendalian diri.

8	Sandika dan Kurniati W. Andani (2020), Sinta 5,	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam bidang analisis data, penelitian kuantitatif menggunakan metodologi Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM).	Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi PT. Macam-Macam Staf Alam Semesta Pratama dan Penampilannya. Pemberian motivasi yang lebih besar oleh perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan karyawan dikaitkan dengan peningkatan tingkat kinerja. Menunjukkan etos kerja yang kuat memiliki dampak menguntungkan pada kinerja.
9	Nadia Rahmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Dhenny Asmarazisa Azis, Gandhi Sutjahjo, Widy Winarso, (2023), Sinta 3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 82 sampel. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan menggunakan alat Google Form.	1. Gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang merugikan dan secara statistik dapat diabaikan terhadap kinerja PT. Personil Simatelex Manufacturing Batam. 2. Ketaatan disiplin kerja memberikan pengaruh yang baik dan patut diperhatikan terhadap kinerja karyawan PT.

10	Ahmad Dasuki, Abdurrahman Sang, Tiara Noviarini, (2022), Sinta 4.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi	Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yang berpusat pada Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi yang populasinya berjumlah 35 pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh. Selain itu dapat diketahui bahwa baik budaya organisasi maupun disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jatimekar Kota Bekasi.
----	---	--	---	--

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka teoritis berdasarkan kajian teori di atas dapat dilihat sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peniliti, 2023

Berdasarkan uraian beberapa teori di atas, maka dapat disimpulkan hipotesis peneliti dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y)
- H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simulatif terhadap kinerja karyawan (Y)