

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

Dalam analisis ini, penulis akan mengulas konsep-konsep yang terkait dengan topik penelitian ini, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks kinerja karyawan.

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

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

Menurut Alya Tazkia Al Fath (2021:1614) Motivasi yaitu susunan dari dorongan utama yang membuat jiwa kerja seseorang berkenan partisipasi, bertugas lebih giat, serta bergabung dalam semua hal untuk memperoleh tujuan.

Motivasi merujuk pada dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan tujuan tertentu. Alfianika Maharani et al (2023:68). Jika motivasi diberikan dan diterapkan dengan baik, hal ini akan menimbulkan semangat untuk terus maju bersama dan loyalitas terhadap perusahaan. Namun, ketika motivasi yang diberikan tidak memadai, dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan, diperlukan motivasi kerja yang kuat. Kehadiran motivasi ini dapat membuat tugas-tugas yang dihadapi terasa lebih terkelola dengan efektif Trisninawati (2023:01).

Motivasi didefinisikan sebagai "upaya atau dorongan yang timbul dari

dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan." Abdullah & Winarno (2022:370). Dengan kata lain, motivasi terhubung dengan dorongan internal yang dimiliki seseorang.

Tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi. Karyawan dianggap sebagai aset paling berharga bagi perusahaan, dan mereka yang termotivasi tinggi cenderung bertahan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan bisnis. Memotivasi karyawan di perusahaan tidak hanya berkontribusi pada pertumbuhan bisnis tetapi juga mengurangi biaya sumber daya manusia.

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka yang harus dilakukan mempertahankan tingkat stres pada kategori rendah karena dampak positif pada tingkat stres rendah yaitu bersifat fungsional atau sebagai daya dorong dalam meningkatkan pekerjaan (Sugiarto and Nanda 2020)

Berdasarkan analisis dari para pakar, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan energi penggerak, baik internal maupun eksternal, yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan.

#### **2.1.1.2. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Ramadhania (2019:17) ditemukan indikator pada motivasi, antara lain:

1. Kompensasi

Segala bentuk balas jasa berupa barang, jasa, atau uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya pada organisasi.

2. Kondisi Kerja

Keadaan lingkungan kerja di perusahaan yang menjadi tempat kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik mencakup lingkungan yang nyaman dan mendukung untuk menjalankan aktivitas dengan efektif.

3. Fasilitas Kerja

Segala fasilitas yang tersedia di organisasi yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan, baik yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Prestasi Kerja

Hasil atau pencapaian yang diinginkan atau dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Kriteria pencapaian ini bervariasi antar individu karena setiap orang memiliki tujuan yang berbeda-beda.

5. Pengakuan dari Atasan

Penilaian atau pengakuan dari atasan mengenai sejauh mana karyawan telah mengaplikasikan motivasi yang diberikan.

6. Pekerjaan Itu Sendiri

Apakah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan

dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan lainnya dalam organisasi.

#### **2.1.1.3. Jenis Motivasi Kerja**

Ena & Djami (2021) mengelompokkan jenis-jenis motivasi menjadi dua kategori utama:

##### **1. Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah dorongan untuk bertindak yang berasal dari dalam diri individu. Individu yang terdorong oleh motivasi intrinsik merasa puas ketika mereka berhasil mencapai hasil yang diinginkan dari kegiatan yang dilakukan. Tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memengaruhi individu untuk menunjukkan perilaku yang kuat dalam mencapai tujuan mereka.

##### **2. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik merupakan segala bentuk dorongan yang diperoleh melalui pengamatan langsung atau melalui anjuran, saran, atau dorongan dari pihak lain. Motivasi ini sering kali berupa imbalan material, seperti uang atau insentif lainnya, yang diperoleh sebagai hasil dari usaha yang dilakukan.

#### **2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Zulkifli (2022:416) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain:

1. Harga Diri dan Prestasi

Ini merujuk pada motivasi individu yang mendorong mereka untuk mencapai prestasi, mengembangkan kreativitas, dan meningkatkan harga diri mereka.

2. Kebutuhan

Kebutuhan merupakan segala bentuk dorongan yang diperlukan oleh manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, yang secara alami dicapai melalui kesejahteraan.

3. Harapan

Ini adalah dasar dari keyakinan dan motivasi yang berkaitan dengan apa yang ingin dicapai serta hasil yang diharapkan di masa depan.

4. Tanggung Jawab

Ini mencakup motivasi individu untuk bekerja dengan baik dan memastikan bahwa hasil kerja berkualitas tinggi.

5. Jenis dan Karakteristik Pekerjaan: Ini adalah dorongan seseorang untuk melakukan jenis pekerjaan tertentu yang sesuai dengan karakteristik mereka. Kelompok kerja di sini merujuk pada organisasi di mana individu bekerja untuk memperoleh pendapatan yang diperlukan untuk kehidupan sehari-hari.

6. Kondisi Kerja

Ini merujuk pada kondisi yang memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal dan efisien sesuai harapan.

#### 7. Keamanan dan Keselamatan Kerja

Ini adalah upaya perlindungan yang dilakukan oleh organisasi untuk menjamin keselamatan dan keamanan individu di tempat kerja.

#### 8. Hubungan Interpersonal

Ini mencakup hubungan antara rekan kerja, atasan, dan bawahan di lingkungan kerja. Tujuannya adalah agar setiap individu dalam organisasi dihargai dan dihormati, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Suryawan & Salsabilla (2022:03) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Disiplin merupakan manifestasi dari penghargaan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan.

Kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena kepatuhan mereka terhadap aturan memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja

secara optimal. Kedisiplinan juga berperan dalam mencegah perilaku yang dapat merugikan organisasi. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang, semakin besar pula potensi untuk mencapai kinerja yang unggul Miskiani & Bagia (2020:124).

Disiplin kerja merupakan strategi komunikasi yang digunakan oleh manajer dan supervisor untuk memastikan bahwa karyawan mematuhi semua kebijakan dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan Abdullah & Winarno (2022:370).

Gide (2019:06) Disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam fungsi manajemen sumber daya manusia karena memiliki potensi besar untuk secara signifikan meningkatkan kinerja. Tanpa adanya disiplin yang konsisten, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil optimal.

#### **2.1.2.2. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut penelitian Gide (2019:11) Terdapat tiga faktor yang menjadi penunjuk disiplin kerja, yakni:

1. Kepatuhan terhadap ketepatan waktu

Melibatkan ketaatan terhadap jadwal kedatangan, pulang, dan istirahat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kepatuhan terhadap aturan perilaku di tempat kerja

Tercermin dalam cara pelaksanaan tugas sesuai dengan peran jabatan, tanggung jawab, serta interaksi dengan unit kerja

lainnya.

3. Ketaatan terhadap peraturan-peraturan perusahaan lainnya

Kepatuhan terhadap hukum dan prosedur perusahaan yang diatur dalam perjanjian kerja atau kontrak.

#### **2.1.2.3. Bentuk Disiplin Kerja**

Sheila Maria Belgis Putri Affiza (2022:16) terdapat beberapa bentuk disiplin yang baik yang dapat memelihara suasana, yaitu:

1. Keterlibatan tinggi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Semangat kerja dan inisiatif yang tinggi dari para pegawai dalam menjalankan tugas.
3. Tingkat tanggung jawab yang besar dari pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik.
4. Pertumbuhan solidaritas yang tinggi di antara pegawai.

#### **2.1.2.4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Saputra & Ali (2022:1776) Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi:

1. Besar kecilnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan.  
Karyawan cenderung mematuhi aturan dan norma organisasi jika mereka merasa bahwa imbalan yang mereka terima sebanding



dengan kontribusi mereka kepada perusahaan.

2. Ketersediaan pedoman aturan yang jelas.

Pembinaan disiplin dalam perusahaan memerlukan adanya aturan tertulis yang jelas sebagai panduan bersama.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan disiplin.

Ketegasan dalam menindak pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang berlaku diharapkan dapat mencegah karyawan untuk melakukan kesalahan yang sama.

4. Adanya pengawasan dari pimpinan.

Supervisi yang efektif dalam setiap aspek pekerjaan penting untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

5. Perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan.

Kepuasan karyawan tidak hanya tergantung pada penerimaan mereka di tempat kerja, tetapi juga memperhatikan perbedaan karakter dan kebutuhan mereka sebagai individu.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Hendrayana et al (2021:1358) Kepuasan kerja merupakan fenomena emosional yang terkait dengan persepsi dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaan serta kondisi kerja yang mereka hadapi. Hal ini mencakup evaluasi terhadap usaha yang telah dilakukan,

kompensasi yang diterima, hubungan dengan rekan kerja, lokasi kerja, dan struktur organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif dan kepuasan dalam menjalankan tugas, yang tercermin dalam moralitas kerja, kedisiplinan, dan pencapaian yang dicapai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau kesenjangan antara pencapaian yang telah diraih dengan harapan individu terhadap pekerjaannya. Sunarta (2019:65) Sikap positif ini mencerminkan kepuasan seseorang terhadap pencapaian kerjanya ketika tanggung jawabnya dipenuhi secara memuaskan. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan kurangnya perhatian dari pimpinan dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja

.Istiqomah & Adi (2020:216) Kepuasan kerja merupakan fenomena yang individual di mana tiap orang memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi sesuai dengan nilai-nilai dan preferensi pribadinya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, di mana terdapat perbedaan antara hasil yang diterima dengan harapan yang diinginkan, seperti jumlah penghargaan yang diterima tidak sesuai dengan ekspektasi Zuraida (2020:72).

Menurut Octavianti & Hamni (2022:1492) Kepuasan kerja tercermin dalam perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diamati dari

sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai aspek terkait kepuasan kerja mereka. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya mungkin tidak mencapai kepuasan psikologis, yang bisa mengakibatkan sikap atau perilaku negatif serta rasa frustrasi. Di sisi lain, karyawan yang merasa puas cenderung bekerja dengan semangat, aktif, dan memiliki tingkat prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas.

Rinika & Rustam (2021:348) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan yang dirasakan oleh karyawan karena melakukan pekerjaan mereka. Kepuasan ini tidak hanya terlihat selama jam kerja, tetapi juga melibatkan aspek lain seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan pandangan beberapa pakar sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kompleksitas perasaan yang dialami oleh karyawan terkait dengan pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh dinamika interaksi mereka dengan lingkungan kerja.

#### **2.1.3.2. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Badriyah yuwono (2019:18) terdapat beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai indikator kepuasan kerja, meliputi:

##### **1. Upah**

Karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik akan menerima imbalan berupa upah yang sepadan, termasuk kenaikan gaji yang sejalan dengan kinerja

mereka.

## 2. Promosi

Indikator ini menilai tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan promosi dan kesempatan untuk dipromosikan. Proses promosi harus dilakukan secara adil, di mana setiap karyawan yang berprestasi memiliki kesempatan yang setara untuk naik jabatan.

## 3. Supervisi

Aspek ini mencerminkan kepuasan karyawan terhadap pimpinan mereka. Karyawan cenderung lebih puas bekerja dengan atasan yang mendukung, penuh pengertian, ramah, memberikan apresiasi atas kinerja baik, dan fokus pada pengembangan karyawan. Sebaliknya, hubungan yang kurang positif dengan atasan dapat mengurangi kepuasan kerja.

## 4. Benefit

Indikator ini mengukur kepuasan individu terhadap tunjangan tambahan yang mereka terima dari perusahaan. Penting bahwa penyediaan tunjangan tambahan dilakukan secara adil dan seimbang.

## 5. *Contingent rewards*

Aspek ini mengevaluasi kepuasan individu terhadap penghargaan

yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Karyawan mengharapkan pengakuan yang memadai atas usaha keras dan dedikasi mereka dalam memajukan perusahaan.

#### 6. Prosedur operasional

Indikator ini mencerminkan kepuasan terhadap prosedur dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Faktor-faktor seperti birokrasi dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

#### 7. *Co-workers*

Aspek ini menilai kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja. Karyawan cenderung lebih puas jika memiliki hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dengan rekan-rekan mereka.

#### 8. *Nature of work*

Indikator ini mengukur kepuasan terhadap aspek-aspek yang terkait langsung dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kejelasan tugas dan tantangan yang ada.

#### 9. *Communication*

Berkaitan dengan kepuasan terhadap komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami tugas-tugas, tanggung jawab, dan situasi yang terjadi

di perusahaan secara lebih baik.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Sartika *et al* (2022:10):

#### **1. Faktor Gaji**

Gaji merujuk pada jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya. Menurut Badeni, pemberian gaji yang adil dan layak dapat signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang cukup mampu memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, serta tanggung jawab terhadap keluarga menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang.

#### **2. Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang aman dan mendukung bagi pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Aspek-aspek ini mencakup interaksi antar pegawai, hubungan dengan atasan, serta kondisi fisik tempat kerja. Ketika seorang pegawai merasa nyaman dengan lingkungannya, ia memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama dan meningkatkan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### 3. Faktor Pengawasan

Dalam dinamika organisasi yang selalu berubah, tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan semakin meningkat. Supervisor atau manajer dalam perusahaan memiliki peran penting sebagai pengawas yang memberikan dukungan teknis dan perilaku kepada karyawan mereka. Partisipasi aktif dari atasan juga berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di atas, terdapat sejumlah indikator yang mencakup gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur operasional, hubungan dengan rekan kerja, sifat pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Dengan demikian, pemimpin memiliki kesempatan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja setiap individu.

#### **2.1.4. Kinerja karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja pegawai menurut Budiyanto & Mochklas (2020:09) adalah hasil pencapaian yang diperoleh oleh seorang anggota staf dalam menjalankan tugasnya, yang dinilai berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang berlaku dalam lingkup pekerjaannya.

Menurut Hustia (2020:83) menjelaskan bahwa kinerja mengacu

pada pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan mencapai hasil kerja yang memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja individu dari seorang karyawan dalam konteks organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keseluruhan kinerja organisasi, yang mampu memengaruhi hasil kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disetujui bersama Siregar (2019:06).

Dengan menerapkan evaluasi kinerja karyawan yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Daniel J I Kairupan, S.AB (2021:18). Selain itu, proses evaluasi kinerja juga mendorong peningkatan kinerja karyawan karena mereka termotivasi untuk mencapai pencapaian yang lebih baik dari sebelumnya setiap hari.

#### **2.1.4.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut Hartono & Siagian (2020:224) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja

Evaluasi terhadap tingkat keunggulan dan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas, yang dapat diukur melalui berbagai metode



penilaian atau evaluasi lainnya.

2. Efisiensi

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan pendekatan yang teliti dan efektif dalam berbagai konteks kerja.

3. Disiplin kerja

Tingkat ketaatan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam memilih dan mengeksekusi tugas tanpa perlu arahan langsung, serta mampu mengidentifikasi tanggung jawab yang perlu dilaksanakan dengan baik, bahkan dalam situasi yang kompleks.

5. Ketelitian

Mengevaluasi sejauh mana hasil pekerjaan mencapai tujuan yang ditetapkan.

6. Kepemimpinan

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memberikan contoh sebagai panutan dalam mencapai tujuan organisasi.

7. Kejujuran

Berkaitan dengan integritas dan kemampuan untuk tetap jujur dalam segala hal.

8. Kreativitas

Melibatkan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wicaksana & Rachman (2018:23) terdapat sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yakni:

1. Kemampuan dan kompetensi

Keterampilan dan kapasitas individu dalam menjalankan tugas-tugas khusus.

2. Pengetahuan

Tingkat pemahaman dan penguasaan atas informasi yang relevan dengan pekerjaan.

3. Desain pekerjaan

Struktur atau format pekerjaan yang dirancang untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.

4. Kepribadian

Sifat-sifat dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi cara seseorang melaksanakan tugasnya.

5. Motivasi kerja

Dorongan atau motivasi internal yang mendorong seseorang

untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin mengelola, mengatur, dan memberikan arahan kepada tim atau bawahannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Pendekatan atau sikap yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan instruksi kepada bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Norma-norma atau nilai-nilai yang dianut dan diamalkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan emosional seseorang terhadap pekerjaannya sebelum dan sesudah menyelesaikannya.

#### 10. Lingkungan kerja

Kondisi atau suasana di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

### **2.2. Penelitian Terdahulu**

Peneliti menggunakan berbagai jurnal penelitian sebagai referensi dalam penyusunan skripsi, dengan memperhatikan hubungan antar variabel. Sebagai berikut ini:

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfianika Maharani et al (2023:66), yang dipublikasikan di jurnal manajemen dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga" (Volume 14, ISSN 2723-648X), variabel independen yang diteliti adalah motivasi kerja, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menerapkan teknik analisis kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 482 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui metode observasi dan kuesioner di lingkungan PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pamulang (2019:351) yang dipublikasikan di jurnal manajemen dengan judul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara" (Volume 2, ISSN 2615-3009), variabel independen yang diteliti adalah disiplin dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan populasi penelitian sebanyak 52 orang. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner di lingkungan PT Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rinika & Rustam (2021:346) yang dipublikasikan di jurnal manajemen dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam"

(Volume 08, ISSN 2356-3966), variabel independen yang diteliti adalah kepuasan kerja dan budaya kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (Non Probability Sampling) dengan populasi penelitian sebanyak 100 orang. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner di lingkungan PT Indo Perdana Lloyd Batam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

<b>No.</b>	<b>Nama Penulis</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Alfianika Maharani <i>et al</i> (2023) Google Schooler ISSN:2723-648X	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga	Teknik Kuantitatif	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Pamulang (2019) Google Schooler ISSN: 2615-3009	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BCA Syariah Mangga Dua Jakarta Utara	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rinika & Rustam, (2021) Google Schooler ISSN: 2356-3966	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana Lloyd Batam	Teknik Jenuh (Non Probability Sampling)	Kepuasan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	Iwan Kurnia Wijaya (2018)  Sinta 4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Teknik Kuantitatif  Metode Regresi Linier Sederhana	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Tarjo <i>et al</i> (2022)  Sinta 5 ISSN:2548-9585	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Persero Kebun Tanah Putih	Teknik Asosiatif	Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Hustia (2020)  Sinta 4 ISSN: 2623-2081	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Istiqomah & Adi (2020)  Sinta 5 ISSN: 2301-7775	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Langsa	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Trisninawati (2023)  Sinta 4	Pengaruh Pemanfaatan Absensi Finger Print dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan	Analisis jalur Path Analysis menggunakan aplikasi Structural Equation Model (SEM) versi 3	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuwasin		
9	Ilmiah et al (2020) Sinta 4	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	Metode Teknik Sampling Jenuh	Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Sugiarto and Nanda 2020) Sinta 2	Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan	Metode Teknik Sampling Jenuh	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Sumber:** Data Sekunder 2024

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran bertujuan untuk menyederhanakan proses penelitian.

Beberapa kerangka pemikiran yang diterapkan oleh peneliti mencakup:

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk mengarahkan karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi, penting bagi organisasi untuk memahami motivasi yang mendorong karyawan dalam pekerjaan mereka. Pemberian dan penerapan motivasi yang efektif akan membangkitkan semangat kerja, meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, dan menjaga motivasi karyawan. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Studi yang dilakukan oleh Alfianika Maharani *et al* (2023:66) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian yang diterbitkan oleh Miskiani & Bagia (2020:120) ditemukan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Ketika disiplin ditegakkan, karyawan cenderung melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal. Studi tersebut mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.



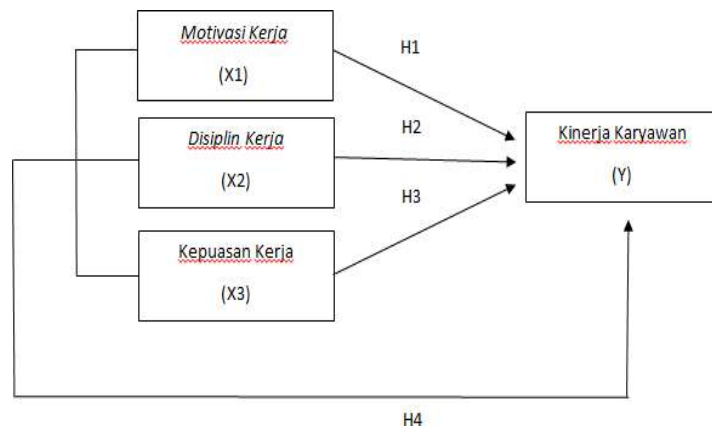
### **2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam bekerja mencerminkan kepuasan atas pemenuhan tanggung jawabnya dan keberhasilan hasil kerjanya. Ketika karyawan didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta perhatian yang tinggi dari pimpinan, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak positif pada kinerja mereka. Penelitian oleh Sunarta (2019:63) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

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

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, di mana karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung melaksanakan tugas mereka dengan penuh dedikasi dan berusaha keras untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Hal ini dapat diamati melalui perilaku positif yang mereka tunjukkan. Selain itu, pemeliharaan disiplin kerja yang harus dijaga oleh setiap karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerja. Kepuasan kerja akan mencerminkan tingkat kebahagiaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian ini akan melakukan analisis kuantitatif terhadap dampak motivasi kerja, disiplin kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan di bawah ini:



**Gambar 2.1.** Kerangka Penelitian

## 2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini mengusulkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company.

H2: Diduga disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company.

H3: Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company.

H4: Diduga motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Royce Enterprise Company