

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan atau dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang berperan penting dalam memengaruhi perilaku seseorang saat menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Dorongan ini berkontribusi terhadap seberapa besar ketekunan, kemauan, intensitas usaha, serta arah tindakan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab kerjanya. Motivasi kerja bukan hanya sekadar keinginan untuk bekerja, tetapi juga mencerminkan seberapa besar dedikasi dan konsistensi seseorang dalam menghadapi tugas yang diberikan. Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, keuletan, serta fokus yang kuat dalam mencapai tujuan pekerjaan, meskipun harus menghadapi berbagai rintangan. Dengan demikian, motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi. (Pitaloka et al., 2024)

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dorongan ini bersifat individual dan dapat menjadi faktor penting yang memengaruhi semangat kerja, produktivitas, serta pencapaian target yang

ditetapkan. Dalam dunia kerja, motivasi menjadi kekuatan yang mendorong karyawan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan waktunya secara optimal. Pemimpin organisasi perlu memahami bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda, sehingga pendekatan motivasional juga harus disesuaikan. Ketika motivasi kerja dapat ditumbuhkan secara tepat, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Secara sederhana, motivasi kerja adalah proses yang mendorong seseorang untuk secara sadar melakukan suatu pekerjaan demi mencapai hasil yang diharapkan, baik untuk diri sendiri maupun organisasi. (Buyung, 2022 : 31)

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja. Dorongan ini dapat muncul dari keinginan pribadi, harapan, atau pengaruh lingkungan sekitar. Motivasi berperan penting dalam membangkitkan semangat, mengarahkan tindakan, serta menjaga konsistensi perilaku individu dalam menjalankan tugas. Dalam dunia kerja, motivasi menjadi faktor penting yang menentukan sejauh mana seseorang mampu berkomitmen, berprestasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Muh Hizbul Muflihini, 2024)

Motivasi dapat berdampak positif maupun negatif. Dalam konteks operasional perusahaan, orientasi motivasi sering kali diarahkan pada aspek-aspek positif dengan tujuan akhir untuk memaksimalkan kinerja perusahaan. Proses motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya akan

berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, perusahaan harus secara efektif memotivasi karyawan melalui berbagai strategi dan pendekatan yang mendukung peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor fundamental yang mendorong individu untuk bertindak dengan semangat dan komitmen tinggi dalam upaya mencapai tujuan tertentu, baik itu bersifat pribadi maupun organisasi. Motivasi tidak hanya berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang, tetapi juga menjadi elemen penting dalam membentuk sikap kerja yang positif, produktif, dan berorientasi pada hasil. Keberadaan motivasi yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, fokus, dan mampu menghadapi tantangan yang ada dengan ketekunan. Dalam konteks organisasi atau perusahaan, motivasi menjadi instrumen strategis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk memelihara dan meningkatkan motivasi karyawan melalui pendekatan yang tepat merupakan langkah esensial dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: (Adawiyah A. et al., 2022)

1. Kebutuhan-kebutuhan manusia

Faktor ini berkaitan dengan kebutuhan dasar yang ingin dipenuhi oleh setiap individu melalui pekerjaannya, seperti kebutuhan akan penghasilan, rasa aman, dan kesejahteraan hidup.

2. Kebutuhan hubungan

Menggambarkan pentingnya hubungan sosial di tempat kerja. Karyawan yang dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja.

3. Kepemimpinan

Peran seorang pemimpin sangat memengaruhi semangat kerja bawahan. Gaya kepemimpinan yang terbuka, adil, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Perangsang

Adanya bentuk penghargaan atau apresiasi terhadap hasil kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

5. Supervise

Pengawasan yang dilakukan secara adil dan bijak dapat menciptakan rasa percaya diri serta kenyamanan dalam bekerja, sehingga memengaruhi motivasi karyawan.

6. Sikap dan semangat

Sikap positif serta semangat kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih antusias dalam menjalankan tugas dan mencapai target yang ditetapkan.

7. Disiplin

Tingkat kedisiplinan menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Disiplin yang baik menjadi salah satu pendorong utama munculnya motivasi kerja yang konsisten.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:(Fitri Rezeki & Aditya Wardhana, 2021)

1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan berarti sejauh mana seseorang merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang dijalani. Kalau seseorang merasa cocok dengan tugasnya, merasa dihargai, dan senang dengan suasana kerjanya, biasanya dia jadi lebih semangat untuk bekerja.

2. Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan itu tentang bagaimana usaha dan hasil kerja seseorang dihargai oleh atasan atau rekan kerja. Bisa berupa pujian, bonus, atau bentuk apresiasi lainnya. Hal ini penting karena bisa bikin orang merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

3. Tingkat Keterlibatan

Tingkat keterlibatan menunjukkan seberapa besar seseorang benar-benar terlibat dan peduli dengan pekerjaannya. Kalau seseorang merasa

pekerjaannya penting dan merasa punya andil dalam kemajuan perusahaan, biasanya dia akan lebih aktif dan semangat bekerja.

4. Kondisi Kerja

Kondisi kerja mencakup segala hal di lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kenyamanan seseorang, seperti kebersihan, suasana, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman biasanya bikin orang lebih betah dan termotivasi dalam bekerja.

5. Dukungan Manajerial

Dukungan manajerial adalah bantuan atau perhatian dari atasan kepada karyawan, misalnya dengan memberi arahan, mendengarkan keluhan, atau membantu menyelesaikan masalah kerja. Ketika merasa didukung oleh atasan, karyawan biasanya jadi lebih percaya diri dan semangat bekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu dorongan internal yang tumbuh dari dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan ketentuan, peraturan, serta nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja. Dorongan ini mencerminkan adanya kesadaran dan komitmen pribadi untuk menjalankan tugas sesuai dengan standar dan etika yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin tidak hanya berbentuk kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan penghargaan terhadap tanggung jawab dan integritas dalam bekerja. Karyawan yang memiliki

tingkat disiplin yang tinggi umumnya mampu menjaga konsistensi dalam perilaku kerja, menghargai waktu, serta menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan mendukung peningkatan produktivitas secara berkelanjutan. (Ratnawati et al., 2022)

Disiplin kerja merupakan wujud dari sikap patuh, taat, serta penghargaan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam suatu organisasi. Sikap ini mencerminkan kesadaran individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara tertib, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen karyawan dalam menjaga integritas serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja dengan penuh tanggung jawab, menghargai waktu, serta mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, karena dengan disiplin kerja yang baik, efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan dapat lebih mudah diwujudkan. (Yuningsih et al., 2023)

Disiplin kerja merupakan wujud kesadaran dan keinginan individu untuk menaati peraturan organisasi serta norma yang berlaku di lingkungan kerja. Sebagai bagian penting dalam manajemen, disiplin kerja memiliki peran strategis dalam

mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Setiap pelaksanaan manajemen membutuhkan tingkat disiplin kerja yang tinggi dari seluruh anggota organisasi agar kegiatan dapat berjalan dengan tertib dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga menjadi sarana pembinaan dan pengendalian perilaku pegawai agar tetap sejalan dengan nilai dan kebijakan perusahaan. Selain itu, disiplin kerja dapat menjadi alat komunikasi yang menunjukkan harapan organisasi terhadap perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menciptakan efisiensi kerja, menjaga keteraturan dalam proses operasional, serta menghasilkan suasana kerja yang kondusif. Bagi organisasi, hal ini menjamin kelancaran aktivitas dan pencapaian hasil kerja yang optimal, sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan rasa nyaman dan meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (Adawiyah A. et al., 2022 : 28)

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang mencerminkan penghormatan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Disiplin tidak hanya menandakan ketaatan semata, tetapi juga menunjukkan komitmen, kesadaran, dan tanggung jawab individu dalam menjaga keteraturan dan efisiensi di lingkungan kerja. Disiplin menjadi elemen penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan produktif, karena mendorong karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan aturan yang berlaku serta melaksanakan tugas dengan konsisten dan penuh tanggung jawab. Dalam konteks manajerial, disiplin juga

berfungsi sebagai alat strategis untuk mengarahkan perilaku karyawan ke arah yang sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, sementara rendahnya disiplin berpotensi menurunkan produktivitas dan menciptakan ketidakteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: (Ratnawati et al., 2022)

1. Menaati dan mematuhi aturan yang ditetapkan organisasi berarti karyawan menunjukkan kepatuhan terhadap seluruh kebijakan perusahaan.
2. Kepatuhan terhadap jadwal kerja mencerminkan kedisiplinan dalam hadir dan bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.
3. Kepatuhan terhadap jadwal kerja mencerminkan kedisiplinan dalam hadir dan bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan.
4. Menyimpan catatan pekerjaan berarti karyawan tertib dalam mencatat dan memantau pekerjaan yang telah dan akan dilakukan.
5. Menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan menunjukkan bahwa karyawan mengikuti arahan dengan baik dan tidak menyimpang dari tugas.
6. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menggambarkan efisiensi dan komitmen dalam menyelesaikan tugas sesuai deadline.
7. Bekerja sesuai peraturan menunjukkan bahwa karyawan menjalankan tugas dengan mengikuti standar dan prosedur yang berlaku.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: (Rahayu & Dahlia, 2023)

1. Kehadiran

Kehadiran menunjukkan seberapa rutin dan tepat waktu karyawan datang bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Karyawan yang disiplin dalam hal ini cenderung hadir tanpa sering absen atau terlambat.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Ketaatan terhadap peraturan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan yang ada di tempat kerja, seperti jam kerja, kebijakan perusahaan, dan prosedur yang berlaku.

3. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja berarti karyawan menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan pedoman yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, menjaga kualitas pekerjaan agar tetap konsisten.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan

Tingkat kewaspadaan tinggi mencerminkan bagaimana karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja, menghindari kesalahan yang bisa merugikan diri sendiri atau perusahaan.

5. Bekerja etis

Bekerja etis berarti karyawan bertindak dengan integritas, jujur, dan profesional dalam setiap tugasnya, serta menghindari perilaku yang dapat merugikan perusahaan atau orang lain.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang timbul dari sikap emosional individu terhadap pekerjaannya, yang mendorongnya untuk lebih mencintai dan menghargai tugas yang dijalankan. Kepuasan ini dapat diperoleh melalui penerapan nilai-nilai seperti kepatuhan, kejujuran, dan kualitas kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan perasaan negatif, seperti keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, mengajukan keluhan, kurangnya sikap patuh terhadap perusahaan, serta ketidakbertanggungjawaban terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat berdampak buruk terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.(Ningsih, 2021)

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional yang positif dan rasa penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan puas terhadap pekerjaan ini memiliki dampak langsung pada moral kerja, kedisiplinan, serta tingkat prestasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang

dijalankan cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, karena mereka merasa lebih termotivasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka kedisiplinan karyawan dapat menurun, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, karena mereka merasa dihargai dan memiliki keterikatan yang kuat dengan tujuan perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif di dalam organisasi. (Rahayu & Dahlia, 2023)

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dijalani, mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang, nyaman, dan terpenuhi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sikap ini bersifat emosional dan tidak selalu tampak secara langsung, namun dapat dilihat dari hasil kerja, semangat, serta keterlibatan dalam aktivitas organisasi. Kepuasan kerja muncul dari berbagai sumber, baik dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja yang mendukung. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada persepsi, nilai pribadi, serta kesesuaian antara harapan dan realitas pekerjaan yang diterima. Lingkungan kerja yang kondusif, sistem penghargaan yang adil, hubungan kerja yang baik, serta pengalaman kerja yang menyenangkan menjadi faktor yang mendorong kepuasan. Ketika karyawan merasa puas, mereka cenderung menunjukkan motivasi tinggi, disiplin, dan produktivitas yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat

ditunjukkan melalui sikap negatif, semangat kerja yang rendah, hingga keengganan dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya berperan dalam kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi penentu penting dalam keberhasilan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan. (Setiono & Sustiyatik, 2020)

Berdasarkan beberapa definisi yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional positif terhadap pekerjaan yang mencerminkan terpenuhinya harapan dan kebutuhan individu. Kepuasan ini dipengaruhi oleh tugas, kondisi kerja, hubungan antar rekan, penghargaan, dan peluang pengembangan. Tingkat kepuasan yang tinggi mendorong motivasi dan produktivitas, sedangkan ketidakpuasan dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan tingkat keluar-masuknya karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:(Ningsih, 2021)

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah dan lebih puas dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan karyawan menjadi salah satu penentu utama tingkat kepuasan kerja.

3. Tugas dan Tanggung Jawab

Tugas dan tanggung jawab yang jelas serta sesuai dengan kemampuan akan membuat karyawan merasa dihargai dan tidak terbebani secara berlebihan.

4. Pengakuan dan Apresiasi

Pengakuan dan apresiasi atas hasil kerja memberikan rasa bangga dan mendorong karyawan untuk terus memberikan kontribusi terbaiknya.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (Rahayu & Dahlia, 2023)

1. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasa cocok dengan pekerjaan yang dilakukan. Jika sesuai dengan minat dan kemampuan, maka karyawan cenderung merasa lebih puas.
2. Kualitas pengawasan, merujuk pada kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan dukungan. Pengawasan yang baik membuat karyawan merasa diperhatikan dan dihargai.
3. Hubungan dengan rekan kerja, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan yang harmonis meningkatkan semangat kerja dan kepuasan.

4. Peluang promosi, memberikan harapan bagi karyawan untuk berkembang dalam kariernya. Adanya kesempatan naik jabatan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.
5. Bayaran, mencakup gaji dan tunjangan yang diterima. Jika dianggap adil dan sesuai, bayaran menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menggambarkan sejauh mana seseorang merasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Perasaan ini timbul sebagai respons terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja, seperti kedisiplinan, pencapaian, serta moral kerja, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal, eksternal, atau kombinasi keduanya. Secara umum, kepuasan kerja berkaitan erat dengan sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Lingkungan kerja yang mendukung, adanya hubungan timbal balik yang positif antara karyawan dan organisasi, serta perhatian dari perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka akan lebih termotivasi, menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan bersikap positif terhadap pekerjaannya maupun terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, baik karena insentif yang rendah, rutinitas yang membosankan, maupun kondisi kerja yang kurang mendukung, maka hal ini

dapat menimbulkan sikap negatif yang berpengaruh pada penurunan kinerja dan produktivitas. (Marsiti & Wasiman, 2022)

Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan standar atau ukuran yang telah ditetapkan untuk suatu jenis pekerjaan tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai catatan atas hasil kerja atau *outcome* yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan fungsi atau tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Hasil ini mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi tanggung jawab dan target yang telah dibebankan kepadanya oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya sekadar menunjukkan apa yang telah dicapai, tetapi juga menjadi indikator efektivitas dan efisiensi individu dalam menjalankan perannya. Evaluasi terhadap kinerja biasanya mencakup berbagai aspek, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan prosedur yang berlaku. Oleh karena itu, pengukuran kinerja menjadi elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Panjaitan, 2022)

Kinerja merupakan salah satu indikator utama untuk menilai sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan strategi serta tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya mencakup pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga meliputi kemampuan individu dalam menunjukkan perilaku kerja yang sejalan dengan nilai, budaya, dan harapan organisasi. Karyawan yang mampu memberikan hasil kerja optimal serta menunjukkan sikap profesional dianggap memiliki kinerja yang relevan dengan

kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kontribusi nyata seorang karyawan terhadap keberhasilan organisasi, baik melalui hasil yang dicapai maupun melalui proses kerja yang berkualitas dan efisien. Oleh karena itu, kinerja menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan daya saing dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan..(Afandi, 2018)

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: (Harahap & Tirtayasa, 2020)

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan sikap pribadi karyawan. Semakin baik kualitas individu, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan.

2. Faktor dukungan organisasi

Lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan sistem yang efektif, akan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kenyamanan dan kemudahan dalam melaksanakan tugas.

3. Faktor dukungan manajemen

Dukungan manajemen yang baik, seperti komunikasi yang jelas, bimbingan, serta pengakuan terhadap prestasi, akan meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: (Harahap & Tirtayasa, 2020)

1. Kualitas

Kualitas kerja menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan standar kualitas yang tinggi mencerminkan profesionalisme dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, semakin berkontribusi karyawan terhadap produktivitas perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan seberapa sering karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Karyawan yang disiplin dengan waktu membantu kelancaran proses di perusahaan.

4. Efektivitas

Efektivitas menunjukkan seberapa baik karyawan bisa mencapai tujuan dengan cara yang efisien. Karyawan yang efektif tahu bagaimana

menggunakan waktu dan sumber daya dengan baik untuk mencapai hasil maksimal.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi berarti seberapa besar rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka dan mendukung kemajuan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam proses penyusunan penelitian, peneliti perlu mengkaji berbagai teori yang relevan untuk memperkaya kerangka konseptual yang digunakan. Oleh sebab itu, penelitian-penelitian sebelumnya dijadikan sebagai sumber acuan yang bernilai dalam memperluas wawasan serta mendukung kontribusi ilmiah dari penelitian ini. Berikut ini disampaikan sejumlah hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan memiliki keterkaitan dengan topik yang dibahas.

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

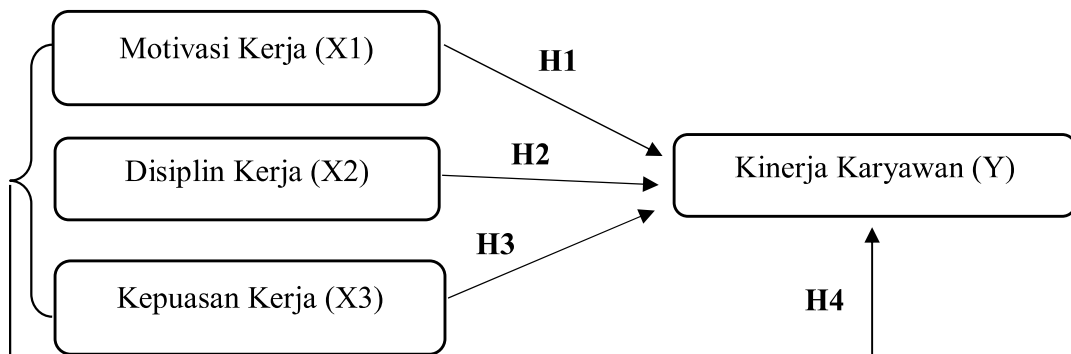
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Rahayu & Dahlia, 2023) (Sinta 2)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai
2	(Panjaitan, 2022) (Sinta 2)	Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Ningsih, 2021) (Sinta 2)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Cipta Nirmala	Analisis Regresi Berganda	Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif
4	(Ratnawati et al., 2022) (Sinta 2)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa	Analisis Regresi Berganda	Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
5	(Pittaloka et al., 2024)(Sinta 2)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

6	(Soares Yuningsih et al., 2023)(Sinta 2)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru-Rote)	Analisis Regresi Berganda	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
7	(Dwi Antika et al., 2021)(Sinta 4)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
8	(Harahap & Tirtayasa, 2020)(Sinta 4)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis Regresi Berganda	Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
9	(Soma & Wachid Hasyim, 2023)(Sinta 5)	Pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ABC	Analisis Regresi Berganda	pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, peneliti menyusun kerangka pemikiran untuk menggambarkan hubungan antar variabel yang menjadi fokus utama kajian. Kerangka ini disusun secara sistematis guna memvisualisasikan pengaruh antar variabel yang akan dianalisis. Struktur hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: peneliti (2024)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan hasil identifikasi dan perumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menyusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Graha Anugerah Kediri.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Anugerah Kediri.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Anugerah Kediri.

H4: Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Anugerah Kediri.