

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **1.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi bisa diartikan sebagai dorongan. Berasal dari kata motif (motive). Dengan demikian motivasi berarti kondisi yang mendorong dan menjadi penyebab seseorang melakukan kegiatan secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang atau individu dalam mencapai tujuannya”. Intensitas yang dimaksud adalah bagaimana seseorang menunjukkan keras atau tidaknya seseorang dalam berusaha. Intensitas yang tinggi bukan berarti akan menguntungkan organisasi. Kecuali, organisasi memiliki tujuan. Dengan ini, berarti motivasi harus memiliki arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan.

Dari penjelasan dan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari individu untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan tercapai tujuan organisasi tersebut.

Motivasi penting bagi setiap individu yang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

### 1.1.2 Faktor-Faktor Motivasi

- a. Faktor-faktor Motivasi Kerja Frederick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi:
  - 1) Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
  - 2) Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara 12 tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.
- b. Frederick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai Motivasi yaitu:
  - 1) Hubungan interpersonal
  - 2) Kondisi kerja fisik
  - 3) Gaji
  - 4) Supervise
  - 5) Kebijakan dan praktik perusahaan
  - 6) Benefit dan sekuritas pekerjaan

### 1.1.3 Pengertian Komitmen Kerja

Robbins (dalam Zakiul dkk, 2017) menyatakan Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai

Robbins dan judge (dalam Zakiul dkk, 2017) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta

tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

#### 1.1.4 Komponen Komitmen Kerja

Ada tiga (3) mode komponen komitmen kerja yang dikembangkan oleh Meyer, Allen & Smith (dalam Julian dkk, 2015) terdiri dari komitmen kerja afektif, komitmen kerja kontinuans, dan komitmen kerja normatif. Adapun definisi dari setiap komponen komitmen kerja adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen kerja kontinuans (*continuance occupational commitment*), mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- c. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*), yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya.

### 1.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Ririn dan Hady, 2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

*Robbins (in Valencia 2015) defines that discipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Discipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force. Employee discipline can be seen from the responsibility, attitude, behavior and action of an employee in compliance with all forms of regulation as long as they work at the agency. Good leadership will lead to employee motivation, so with high motivation the employees will have high discipline and ultimately affect the performance of employees.*

*According to Monnapa (in Valencia, 2015) discipline is very essential for a healthy industrial atmosphere and the achievement of organizational goals .Various disciplinary management mechanisms can be manipulated in the organization which includes positive and negative reinforcement of expected behavior in the organization. Organizations can do this through the use of the employment code of conduct, rewarding good behavior, punishing undesirable behavior and other indirect methods of putting trust among employees.*

Menyimak pemaparan diatas, dapat disimpulkan arti dari disiplin kerja adalah kemauan dan kesediaan para pegawai untuk mematuhi peraturan yang ada di lingkungan kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis.

### 1.1.6 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja menurut Simamora (dalam Jundah Ayu, 2015)

- a. Tujuan disiplin adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan 29 meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara penyelia-bawahan.
- b. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil.
- c. Tindakan disiplin dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- d. Tindakan disiplin yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

#### 1.1.7 Pengertian Kepuasan Kerja

Umar (dalam Rizal 2017) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Sunyoto (dalam Rizal 2017) mendefinisikan bahwa: Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Luthans (dalam achmad dan yunaidi 2018) memberikan definisi komprehensif kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat beberapa teori yang dapat mengungkapkan kepuasan kerja para karyawan, salah satunya adalah Two Factor Theory, yaitu teori yang beranggapan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Sehingga dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dan juga ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinue. Teori ini dikemukakan oleh Frederick (dalam Achmad dan Yunaidi 2018)

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah bagaimana emosi seorang karyawan menilai positif atau negative hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui kepribadian, nilai-nilai, pengaruh sosial dan situasi kerja (George & Garth, dalam Ririn dan Hady 2016) . Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Kepribadian Merupakan cara pandang seseorang yang terbentuk karena perasaan, pikiran, dan keyakinan. Meliputi: pemanfaatan kemampuan, prestasi, kemajuan, kreativitas, dan kemandirian.
- b. Nilai-Nilai Merupakan nilai-nilai kerja yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Meliputi: imbalan, pengakuan, tanggung jawab, jaminan kerja, dan layanan sosial.
- c. Pengaruh Sosial Merupakan pengaruh yang terbentuk karena rekan kerja, kelompok dan budaya organisasi. Meliputi: aktivitas/kegiatan, kebijakan perusahaan, rekan kerja, nilai moral dan status.
- d. Situasi Kerja Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, bawahan, kondisi fisik. Meliputi: wewenang, hubungan dengan atasan, pengawasan teknis, keberagaman tugas dan kondisi kerja.

### 1.1.8 Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya:

- a. Faktor intrinsik Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.
- b. Faktor ekstrinsik Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut Luthans dalam Ririn dan Hady 2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan kondisi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Nur, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu dalam penelitian (Apriani & Hartoyo, 2012) hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 1.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Brian Hartono (2013)	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Paparon's Pizza City of Tomorrow	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan
2	Lumentut, dkk (2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi	Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
3	KI Arishanti, dkk (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.terdapat pengaruh yang

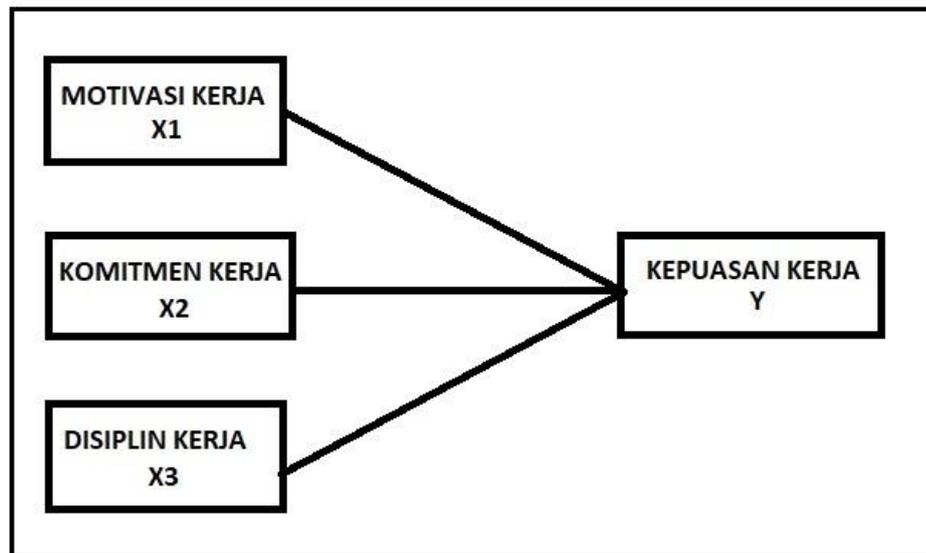
			signifikan dari budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.
4	Zainul Arifin, dkk (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Kalimantan
5	Rimata, dkk (2014)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Jogjakarta	Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6	M. Aditya , dkk (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen

		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	organisasional dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	Puput Hastutik (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPR Syariah Kc. Semarang	Dengan demikian menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Cem Şen, dkk (2017)	The Effect of Positive Psychological Capital On Employee's Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Ability Coping With Stress.	As the psychological capital increases, stress they experience decreases and job satisfaction and organizational commitment increase.
9	Pratiwi Bustami, dkk (2020)	The Effect Of Work Satisfaction	Job satisfaction felt by employees

		And Work Discipline On Service Performance At Atmedika Hospital In Palopo City.	can increase employee motivation and performance in carrying out their obligations in the organization.
10	Mellani, dkk (2020)	Impact of Motivation, Discipline, Job Satisfaction on Female Lecturer Performance at PH University.	Discipline influences the performance of female job satisfaction affects the performance of female lecturers, which means the assessment of the work done has an impact on the performance of the right tri dharma.

### 1.3 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2.1  
Model Konseptual



### 1.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2002). Atas dasar pertimbangan dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja
4. Motivasi Kerja, Komitmen Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 2.2

