

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Theory of Planned Behavior (Teori yang direncana)**

Dengan melakukan pendekatan teori ini menjadi sebuah landasan bahwa dalam sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia yang sangat berpengaruh besar untuk tingkat kemajuan perusahaan tersebut. Serta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

##### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu pendorong semangat kerja seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan dalam perusahaan. Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat berkomunikasi secara efektif, berkembang, dan bekerja antar rekan kerja. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dan harapan yang signifikan.

Menurut Wahjono, et.al, (2020) motivasi adalah langkah yang mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. Dengan memberikan motivasi pada seseorang maka dapat memberikan nilai positif untuk kemajuan perusahaan serta mengubah pandangan pola pikir seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Esdras & Andala (2021) Motivasi merupakan sumber utama seseorang untuk bertindak, memiliki motivasi

yang tinggi akan memberikan dampak positif serta upaya bekerja secara maksimal, sehingga dapat memenuhi tugas pekerjaan dengan mahir, efisien, dan efektif.

#### 2.1.2.1 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja dapat direalisasikan dengan beberapa indikator. Menurut Wahjono et,al, (2020) sebagai berikut :

1. Kebutuhan hidup karyawan dalam pekerjaan
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman dalam bekerja
3. Kebutuhan hubungan sosial dalam bekerja
4. Kebutuhan harga diri untuk mendapatkan status maupun promosi jabatan
5. Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri

#### 2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu konsep dalam tempat bekerja untuk memberi dorongan segala kegiatan maupun perbuatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan kepada karyawan serta mencakup perilaku, tugas dan tanggung jawab dalam tempat kerja. Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga produktivitas perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016) disiplin kerja menjadi peran yang penting dalam perusahaan. Karyawan harus mampu dan bersedia mengikuti, menaati, dan mematuhi seluruh aturan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki sikap disiplin yang baik segala sesuatu pekerjaan dan tujuan perusahaan akan diperoleh lebih cepat. Menurut Faida (2019) disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh mengikuti aturan, norma dan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, yang mana jika karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan bersedia untuk menerima hukuman.

#### 2.1.3.1 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat direalisasikan dengan beberapa indikator. Menurut Hasibuan (2016) sebagai berikut :

1. Tujuan Kemampuan berupa waktu dan intensitas kehadiran bekerja
2. Tingkat kewaspadaan karyawan dalam bekerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja karyawan

#### 2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan karyawan yang berkaitan dengan sifat dan tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Serta melibatkan sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki rasa puas terhadap lingkungan pekerjaan, maka karyawan akan memberikan energi dampak yang positif sehingga dapat mencapai visi dan tujuan yang sama.

Menurut Steven & Prasetyo (2020) kepuasan kerja akan berdampak pada pekerjaan mengurangnya tingkat absensi, memberikan kontribusi yang positif dan karyawan akan tetap bersama perusahaan karena merasa puas dengan fasilitas dan tingkat kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja juga terkait dengan yang didapatkan karyawan sebagai reward (penghargaan) dan harapan yang diinginkan oleh karyawan. Menurut Sinambela (2019) kepuasan kerja sebagai perasaan, rasa puas yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) serta hal yang mendukung (eksternal) sesuai lingkungan kerja, keadaan kerja, dan kerjasama antar tim dengan baik untuk memberikan hasil yang optimal terhadap perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja mengacu

pada perasaan yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan dan yang didapat oleh perusahaan.

#### 2.1.4.1 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja dapat direalisasikan dengan beberapa indikator. Menurut Sutopo (2018) sebagai berikut :

1. Kompensasi yang diterima karyawan selama bekerja
2. Penghargaan atas prestasi yang diperoleh karyawan
3. Sikap terhadap pekerjaan yang ada
4. Fasilitas yang dapat dinikmati untuk menunjang pekerjaan
5. Keamanan dari polusi dan gangguan dari pihak luar

#### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, Perusahaan juga dapat mengukur karyawan berdasarkan kinerjanya masing – masing. Jadi kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan agar karyawan pun dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Karena menurunnya kinerja karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan secara menyeluruh. Menurut Bintoro & Daryanto (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan Hamali (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat terhadap strategi organisasi perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

##### 2.1.5.1 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat direalisasikan dengan beberapa indikator. Menurut Robbins (2016) sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

## 2.2 Tinjauan Peneliti Terdahulu

Berikut tinjauan penelitian terdahulu terkait Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pengaruh Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 Ringkasan Tinjauan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian
1.	Putri Maulidyah Ayu Larasati, Suhermin (2021)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Alam Jaya Tuban	Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	- . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - . Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - . Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali (2022)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementrian Pertanian Jakarta	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
	Rahmat Hidayat (2021)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Yoda Indonesia	Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dari hasil penelitian secara parsial Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Secara parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>

					- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Sri Rahayu, Dahlia (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	- Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai.

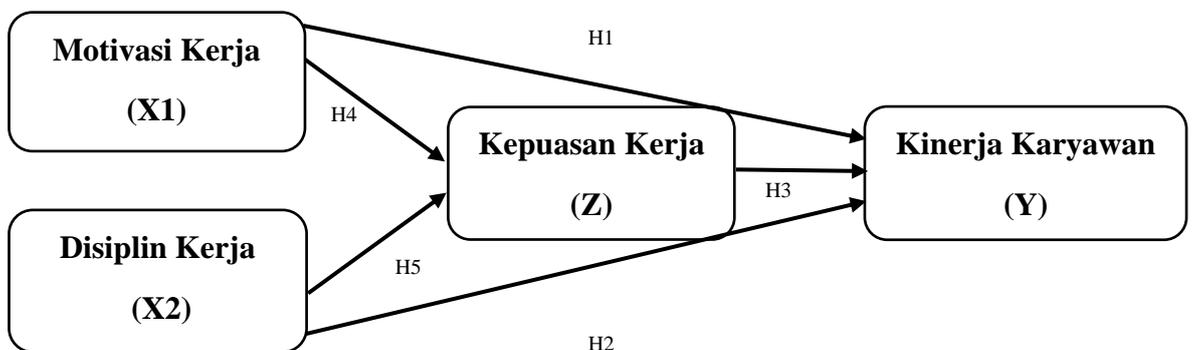
5.	Nurleha, Meisa Fitri Nasution, Abd.Halim (2023)	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir	Kinerja Pegawai	-. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Sikap Profesional dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
----	---	--	--	--------------------	--

### 2.3 Model Penelitian Konseptual

Kerangka konseptual merupakan struktur konsep dasar yang digunakan sebagai pedoman untuk mendukung, dan merancang penelitian yang dapat menghubungkan garis sesuai dengan variable yang diteliti secara sistematis.

Berikut Kerangka konseptual dalam penelitian ini terkait dengan “Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pengaruh Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Keterangan :

1. Suhermin (2021)
2. Ali (2022)
3. Hidayat (2021)
4. Dahlia (2023)
5. Halim et,al, (2023)

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sifatnya praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan kebenaran dari penelitian tersebut. Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual di atas, maka dugaan sementara pada penelitian ini berlandaskan masalah yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut :

### **2.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan**

Seorang karyawan yang memiliki motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat memiliki dorongan, dan potensi untuk mencapai tujuan perusahaan serta memberikan sisi positif untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Robbins (2017) motivasi merupakan kesediaan interaksi antara individu karyawan dengan situasi yang ada, untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi terhadap tujuan-tujuan organisasi yang telah diterapkan. Menurut Wahjono et,al, (2020) motivasi adalah upaya untuk mempengaruhi seorang karyawan untuk mencapai kebutuhan dan keinginan dari seorang karyawan, sehingga karyawan yang memiliki potensi akan berkembang lebih baik. Menurut Halim (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Menurut Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh kinerja karyawan.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan.

### **2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan**

Disiplin kerja seringkali mencerminkan kemampuan karyawan dalam berperilaku maupun mengelola waktu. Karyawan yang disiplin memiliki konsisten terhadap waktu dan penyesuaian diri terhadap ketaatan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Widiyanto & Setyawasih (2019) disiplin kerja merupakan kesediaan penyesuaian seseorang yang timbul dengan kesadaran dalam dirinya sendiri untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Octaviani & Priscilla (2020) disiplin kerja merupakan sikap pelaksanaan kerja untuk mendalami pedoman organisasi perusahaan. Menurut Hairunnisa & Ali (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Siregar et.al, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah tingkat ukuran kepuasan kerja karyawan dengan jenis pekerjaan dalam perusahaan, sehingga kepuasan berpengaruh terhadap kinerja serta hasil kerja yang telah dicapai, dan perasaan suka maupun rasa lega terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Menurut Sinambela (2019) kepuasan kerja merupakan bentuk rasa puas karyawan dalam bekerja yang mampu mempengaruhi hasil kerja yang telah dihasilkan. Menurut Widiyanto & Setyawasih (2019) kepuasan kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan dan menjaga produktivitas perusahaan. Menurut Suryadi & Karyono (2023) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rizka Azhari & Supriyatin (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan.

#### 2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi merupakan acuan atau dorongan terhadap kepuasan kerja karyawan, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan pada karyawan. Sehingga karyawan mampu mencapai hasil kinerja yang baik dan optimal. Menurut Richard & Edward (2017) motivasi merupakan semangat gairah dalam diri untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan tindakan. Menurut Anwar Prabu (2017) motivasi adalah keadaan yang mendorong seseorang agar mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Gautama (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H4 : Motivasi kerja tidak berpengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja.

#### 2.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja

Disiplin kerja adalah suatu konsep dalam tempat bekerja untuk memberi dorongan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sikap disiplin dapat membentuk karakter seseorang menjadi puas, mendapatkan reward penghargaan dalam bekerja serta menjalankan tugas, amanah, dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Widiyanto & Setyawasih (2019) disiplin kerja merupakan kesediaan penyesuaian seseorang yang timbul dengan kesadaran dalam dirinya sendiri untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Octaviani & Priscilla (2020) disiplin kerja merupakan sikap pelaksanaan kerja untuk mendalami pedoman organisasi perusahaan. Menurut Azhar, et,al, (2020) menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H5 : Disiplin kerja berpengaruh bermakna dan signifikan terhadap kepuasan kerja.