

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan ini merupakan sebagai *goal setting theory* yaitu salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Menurut teori ini, penetapan sasaran yang konkret dan menantang mampu mendorong peningkatan performa individu dibandingkan dengan tujuan yang terlalu umum atau mudah. Sasaran yang terdefinisi dengan baik dapat mengarahkan perilaku individu agar lebih fokus, disiplin, dan hasil-oriented.

Locke's *Goal setting Theory* dianggap tepat untuk penelitian ini karena teori ini secara langsung menjelaskan hubungan antara tujuan, motivasi dan kinerja individu. Dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, teori ini relevan dengan semua variabel yang terlibat. Pertama, teori ini menekankan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai hasil yang diinginkan. Kedua, teori ini juga anggap pentingnya komitmen terhadap tujuan sebagai faktor utama dalam memengaruhi perilaku kerja dan komitmen tersebut mencerminkan disiplin. Ketiga, Locke menyatakan bahwa umpan balik (*feedback*) dari pencapaian tujuan dapat meningkatkan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator yang menghubungkan disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja. Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas dan menantang menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang terlalu mudah atau tidak terstruktur. Dengan demikian, Locke's Goal Setting Theory memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk memahami bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dalam meningkatkan hasil kerja pada perusahaan (Dewi et al., 2021).

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan

tanggung jawab masing-masing yang berupaya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tetapi tidak melanggar hukum atau bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan kemampuan seorang individu atau sekelompok individu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Di sisi lain, kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian proyek yang mana para pekerja harus mematuhi program kerja organisasi guna menunjukkan derajat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi (Meinitasari & Chaerudin, 2022).

Menurut Reynaldi & Susanty (2022), kinerja pegawai dengan organisasinya sangat berhubungan erat apabila kinerja pegawai baik maka sangat dimungkinkan organisasi tersebut juga baik, pegawai akan memiliki kinerja baik apabila memiliki keahlian tinggi dan bertanggung jawab dalam usaha untuk mencapai tujuan pada perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral.

Menurut Tafonao (2023), Evaluasi kinerja merupakan suatu proses di mana organisasi menilai bagaimana karyawan menjalankan tugasnya serta mempertanggungjawabkan kontribusinya terhadap perusahaan dalam kurun waktu tertentu, yang mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dari hasil kerja serta pelaksanaannya. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor internal yang berperan dalam hasil dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pekerja atau karyawan perusahaan untuk memenuhi kewajibannya dalam menyesuaikan yang ditugaskan kepadanya dan ditentukan oleh bakat dan dorongan (Silas et al., 2019).

Dari pengertian Reynaldi & Susanty (2022), dapat diberi kesimpulan bahwa kinerja karyawan ialah faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang memadai, motivasi yang tinggi, serta sistem evaluasi yang adil guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Dalam dunia kerja ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut (Farisi & Lesmana, 2022), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*) faktor ini merujuk pada kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dialokasikan yang mencakup dua aspek yaitu: kemampuan potensi yang berkaitan dengan tingkat kecerdasan seseorang yang mempengaruhi kecepatan, ketepatan, dan efektivitas pada karyawan. Selain itu, akan lebih mudah bagi pekerja dengan kemampuan diatas rata-rata dan pendidikan yang diperlukan untuk peran mereka dan bekerja dengan baik di organisasi akan lebih mudah mencapai kinerja pada perusahaan. Adapun, kemampuan realitas yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pekerja perusahaan yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman kerja sangat menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat memahami bidang pekerjaannya.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*) motivasi diartikan sebagai dorongan yang ada dalam diri seseorang dan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia kerja karena dapat menentukan seberapa besar usaha yang dikeluarkan oleh seorang karyawan. Jika seorang karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi, maka ia akan bekerja lebih giat, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Ada beberapa yang menjadi indikator kinerja karyawan menurut (Ning et al., 2024), yaitu:

1. Kualitas
Penerapan standar kerja yang terus menerus oleh karyawan terhadap organisasi dikenal sebagai kualitas kerja dan hal ini dapat diukur melalui berbagai hal, mulai dari kesempurnaan tugas hingga keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah volume pekerjaan yang dihasilkan dalam kaitannya dengan jumlah pekerjaan yang memerlukan penyelesaian atau perhatian dan menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat kesanggupan seseorang menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan dan digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Efektivitas

Pemanfaatan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, anggaran, teknologi, dan bahan baku, mencerminkan sejauh mana efektivitas organisasi dalam menjalankan operasionalnya secara optimal.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Pada tingkat kepuasan kerja tertentu dapat menghalangi pekerja dalam mencari peluang kerja baru. Sekalipun beberapa kondisi yang berkaitan dengan kepuasan kerja tidak terpenuhi, karyawan yang bahagia di perusahaan kemungkinan besar akan bertahan. Ketika membahas kepuasan kerja, perusahaan harus fokus pada bagaimana meningkatkan perilaku karyawan di tempat kerja untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku karyawan yang mendorong tercapainya tujuan perusahaan merupakan aspek lain yang perlu dipertimbangkan, ketika pekerja tidak bahagia di tempat kerja hal itu akan berdampak negatif pada organisasi dan setiap karyawan (Ode et al., 2017).

Menurut Insan & Zusmawati (2023), menjelaskan bahwa kondisi emosional karyawan terkait pekerjaan mereka bisa menyenangkan atau tidak menyenangkan. Pikiran positif atau negatif tentang pekerjaan seseorang tercermin dalam kepuasan kerja seseorang, pekerja yang puas cenderung lebih berusaha, lebih berdedikasi pada organisasi dan berkinerja lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi serta memungkinkan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Menurut Sawitri et al., (2022), ketika karyawan mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan mereka yang terkait dengan situasi kerja, seperti kerja sama karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja dan hal-hal yang terkait dengan faktor fisik dan psikologis tentunya mereka mengembangkan perasaan atau sikap positif terhadap pekerjaan mereka yang dikenal sebagai kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan keinginan karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi oleh organisasi atau perusahaan.

Kepuasan kerja adalah bentuk sikap emosional positif yang menunjukkan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini perlu dibangun secara optimal agar mampu mendorong semangat kerja, dedikasi, serta kedisiplinan karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan persepsi positif karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka (Sinaulan et al., 2024).

Insan & Zusmawati (2023) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani pasti akan bertahan lebih lama, bekerja lebih giat dan menunjukkan dedikasi dan disiplin tinggi yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas perusahaan. Kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah elemen, seperti standar hubungan kerja, program insentif, serta lingkungan fisik dan mental di tempat kerja. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan yang pada gilirannya meningkatkan kegembiraan kerja dan tingkat produktivitas penting bagi bisnis untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung..

Menurut Surahman & Lestari (2021), faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan
- b. Perbedaan
- c. Pencapaian Nilai
- d. Keadilan
- e. Budaya Organisasi

Ada beberapa yang menjadi indikator kepuasan kerja Menurut Setiani & Febrian (2023), yaitu:

1. Pekerjaan

Pekerjaan seseorang mengandung komponen yang memuaskan terhadap apa yang dilakukan.

2. Upah

Jumlah uang yang diperoleh seseorang untuk bekerja, terlepas dari apakah itu cukup untuk memenuhi kebutuhan yang mereka rasakan.

3. Promosi

Upaya perusahaan dalam membujuk dan menarik calon konsumen dengan

memanfaatkan seluruh komponen bauran pemasaran sangat bergantung pada kebijakan perusahaan, karena kebijakan promosi ini tidak dapat dipisahkan dari bauran pemasaran.

4. Pengawasan

Dalam melaksanakan pekerjaan, seseorang perlu memberikan arahan atau perintah serta menerima reka kerja dan teman yang selalu bekerja sama dengannya.

5. Rekan Kerja

Sesama karyawan yang memiliki kemampuan cakap dan saling mendukung dalam pekerjaan serta mempunyai hubungan timbal balik dalam satu tempat kerja.

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Amin Mohamad (2021), mengatakan disiplin di tempat kerja dicirikan oleh pemahaman dan kemauan orang untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma sosial yang relevan, individu yang memiliki kesadaran disiplin akan memahami bahwa aturan perusahaan dibuat demi kepentingan bersama dan demi kelancaran operasional perusahaan. Menurut Ikhsan et al., (2024), disiplin merupakan suatu alat penggerak yang penting bagi karyawan yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar. Dalam hal ini, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan tetapi juga mencakup kesadaran dan kerelaan karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Trisdiana et al., (2023), menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu alat atau sarana yang penting untuk suatu organisasi yang mempertahankan eksistensinya, disiplin berfungsi sebagai fondasi yang mendukung pelaksanaan kegiatan operasional yang sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin yang konsisten dan adil menjadi kunci dalam memastikan bahwa setiap anggota perusahaan berkomitmen untuk bekerja dengan baik dan saling menghormati satu sama lain dalam menjalankan tugasnya.

Adapun menurut Agusria et al., (2020), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Sikap karyawan terhadap disiplin dapat dipengaruhi oleh bayaran mereka, jika mereka percaya bahwa mereka akan menerima imbalan yang sepadan dengan usaha dan kontribusi kepada organisasi. Mereka akan mengikuti semua aturan yang berlaku namun, pemberian kompensasi yang memadai tidak serta merta menjamin penegakan disiplin karena membayar karyawan hanyalah salah satu cara untuk menghilangkan stres mereka.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Kepemimpinan yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi, bahkan kepemimpinan yang baik sering kali memiliki pengaruh yang lebih besar daripada elemen lain yang mendorong disiplin kerja. Hal ini, disebabkan oleh fakta bahwa para pemimpin terus menjadi panutan bagi anggota staf dalam hal melaksanakan tanggung jawab mereka dan bertindak dengan tepat di tempat kerja.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Kedisiplinan Penegakan aturan dalam sebuah perusahaan hanya dapat terlaksana apabila terdapat peraturan tertulis yang disepakati bersama serta memberikan kepastian bagi karyawan bahwa siapapun dan apapun yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi tanpa memandang latar belakangnya. Karyawan cenderung bersedia menerapkan sikap disiplin apabila terdapat aturan yang jelas serta adanya komunikasi yang efektif mengenai aturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Pemimpin harus mengambil tindakan yang tepat berdasarkan pada beratnya pelanggaran disiplin karyawan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Setiap kegiatan bisnis memerlukan pengawasan untuk membimbing anggota staf dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan, karyawan akan cenderung lebih atau kurang terbiasa dalam menerapkan disiplin kerja ketika berada di bawah pengawasan pimpinan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Individu pada diri manusia dengan kepribadian yang unik itu karena karyawan, mereka membutuhkan banyak perhatian dari pimpinan mereka sendiri selain dari gaji yang tinggi.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja.
 - a) Membiasakan diri hadir sesuai jadwal dan menghargai waktu.
 - b) Menjaga komunikasi yang baik yaitu dengan terbuka terhadap arahan, saran, atau kritik membentuk lingkungan kerja yang sehat.
 - c) Sering melibatkan pekerja dalam diskusi mengenai pekerjaan dan masa depan mereka.
 - d) Memberitahu rekan kerja ke mana mereka akan pergi dan apa yang akan mereka lakukan jika mereka memilih untuk meninggalkan kantor.

Adapun menurut Trisdiana et al., (2023), terdapat beberapa indikator pada disiplin kerja yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Ukuran atau presentase yang menunjukkan seberapa konsisten dan teraturnya seseorang hadir di tempat kerja atau dalam kegiatan tertentu.

2. Tata Cara Kerja

Dalam hal memutuskan hukuman bagi karyawan, teladan seorang pemimpin sangatlah penting karena pemimpin menjadi panutan bagi karyawan dan diri mereka sendiri. Pemimpin harus memberikan contoh dengan bertindak tepat, baik dalam perkataan perbuatan, berperilaku baik, disiplin, jujur dan adil

3. Ketaatan Pada Atasan

Kemauan untuk mengikuti instruksi demi mencapai hasil kerja sebaik mungkin merupakan tanda kepatuhan yang luar biasa.

4. Kesadaran Bekerja

Orang yang dengan sukarela melaksanakan pekerjaannya dengan sukses memiliki sikap yang menunjukkan komitmen kerja yang didasarkan pada kesadaran pada kesadaran dan bukan paksaan.

5. Tanggung Jawab

Pekerja menunjukkan tanggung jawab ketika mereka siap untuk bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, penggunaan infrastruktur dan fasilitas, serta perilaku di tempat kerja.

2.1.5 Motivasi Kerja

Menurut Putro & Widiatna (2023), motivasi untuk bekerja memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Hal ini disebabkan karena motivasi berfungsi sebagai penggerak Hal ini menjadi aspek penting bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara lebih optimal, terutama ketika karyawan termotivasi mereka cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Motivasi tempat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan seseorang untuk berpartisipasi dalam berbagai tugas tertentu untuk memenuhi tujuan mereka, motivasi akan terus meningkatkan kinerja karyawan yang dimana jika termotivasi mereka cenderung akan berusaha lebih keras dan memberikan kontribusi jauh lebih baik bagi perusahaan (Mulyani et al., 2022).

Sedangkan menurut Khasanah & Pramono (2024), motivasi adalah rangsangan yang mempengaruhi kemauan dan daya gerak individu dalam melaksanakan pekerjaan, motivasi berfungsi sebagai kondisi yang menciptakan semangat dan kegairahan dalam diri karyawan sehingga mereka tidak hanya melaksanakan tugas dengan baik tetapi merasa terlibat dan memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Motivasi sebagai suatu proses perkembangan oribadi yang dipengaruhi oleh sejumlah keadaan. Menurut Guntari (2024), menjelaskan bahwa komponen-komponen tersebut dapat dibedakan menjadi faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor Internal

a) Keinginan untuk bisa hidup.

Setiap manusia yang menghuni pada dunia ini pasti membutuhkannya, dinilai dari pekerjaan itu baik atau buruk dan lainnya dan pastinya orang mau melakukan apa saja untuk menjaga eksistensi ini tetap berjalan.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Dorongan atau motivasi dalam diri seseorang untuk memperoleh sesuatu yang dianggap bernilai atau penting bagi dirinya dan keinginan ini bisa

bersifat materiil maupun non-materiil.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang termotivasi untuk bekerja karena adanya keinginan untuk dihargai dan mendapatkan pengakuan dari orang lain. Mereka pun rela mengorbankan waktu dan tenaga demi memperoleh penghasilan yang dapat mengantarkan pada pencapaian status sosial yang lebih tinggi.

d) Dorongan untuk memperoleh pengakuan.

1. Kebutuhan individu untuk dihargai atas kontribusi dan prestasi di tempat kerja.
2. Wujud keinginan dapat terlihat melalui beberapa aspek, terciptanya suasana kerja yang harmonis dan solid antar karyawan.
3. Kepemimpinan yang adil serta bijaksana.
4. Citra positif perusahaan di mata masyarakat yang menumbuhkan rasa bangga bagi para pegawainya.

e) Dorongan untuk berkuasa.

Seseorang akan pergi bekerja karena mereka menginginkan kekuasaan dan kebutuhan akan kekuasaan ini terkadang dapat dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang digunakan tetap dianggap sebagai kerja.

2. Faktor eksternal

a) Kondisi lingkungan kerja.

Untuk infrastruktur dan fasilitas kerja umum di sekitar pekerja dapat berdampak pada seberapa baik pekerja dilaksanakan.

b) Kompensasi yang memadai.

Karyawan mengandalkan kompensasi sebagai sumber pendapatan utama mereka untuk menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Salah satu strategi terbaik bagi bisnis untuk mendorong karyawannya berkinerja sebaik-baiknya adalah dengan membayar mereka dengan tepat.

c) Supervisi yang baik.

Seorang atasan yang baik tidak hanya mengontrol tetapi juga membimbing, memberi arahan, dan membantu karyawan mengatasi masalah kerja. Supervisi seperti ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan

mendukung tercapainya tujuan bersama.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Jaminan pekerjaan berarti adanya kepastian bagi karyawan bahwa posisi atau pekerjaan mereka aman selama mereka bekerja dengan baik dan mematuhi aturan. Hal ini memberikan rasa tenang dan motivasi lebih bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal tanpa rasa takut akan diberhentikan secara tiba-tiba.

e) Status dan tanggung jawab.

Status merujuk pada posisi atau kedudukan seseorang dalam struktur organisasi atau lingkungan kerja, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dijalankan sesuai dengan peran tersebut. Ketika status dan tanggung jawab diberikan secara jelas dan adil, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan disiplin dan penuh semangat.

f) Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang fleksibel berarti aturan-aturan dalam lingkungan kerja tidak terlalu kaku dan bisa menyesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan tertentu tanpa mengabaikan tujuan utama organisasi. Fleksibilitas ini menciptakan keseimbangan antara kedisiplinan dan kenyamanan kerja serta mendorong kreativitas dan produktivitas.

Menurut Melati et al., (2022), menjelaskan bahwa ada beberapa indikator dari motivasi yaitu:

1. Prestasi

Pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang dari usaha dan kerja kerasnya dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab dan prestasi yang baik mencerminkan profesionalisme dan kompetensi karyawan.

2. Pengakuan

Suatu bentuk apresiasi atas hasil kerja yang diakui oleh atasan dan semua anggota perusahaan. Pengakuan bisa berupa pujian, ucapan terimakasih dan lainnya.

3. Suasana Kerja

Kondisi dimana yang ada pada dalam lingkungan kerja akhirnya bisa mendukung atau menghambat kenyamanan dan produktivitas karyawan. Suasana kerja yang positif biasanya ditandai dengan hubungan antar rekan kerja yang harmonisa dan komunikasi yang baik.

4. Kesejahteraan

Suatu keadaan dimana karyawan merasa aman, nyaman, dan tercukupi baik dari sisi finansial maupun non-finansial dalam bekerja. Kesejahteraan yang baik akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja.

5. Penghargaan

Semua bentuk kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan, baik dalam bentuk uang, barang, maupun fasilitas lain. Penghargaan ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan sebagai motivasi untuk terus bekerja dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan suatu penelitian, tidak dapat dipisahkan dari kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Hal ini bertujuan untuk memperkuat landasan teoritis serta hasil dari penelitian yang sedang dilakukan, sekaligus menjadi bahan perbandingan dengan temuan-temuan sebelumnya.

Berikut ini adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan selama proses penelitian berlangsung:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

NO	Peneliti Dan Tahun	Variabel	Hipotesis	Hasil
1.	Rachmaniah (2022).	Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen:	1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja 4. Pengaruh motivasi kerja	Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh

NO	Peneliti Dan Tahun	Variabel	Hipotesis	Hasil
		Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kepuasan kerja 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	
2.	Wafiah et al., (2024).	Independen: Disiplin (X1) Motivasi (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja. 4. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Berpengaruh Tidak Berpengaruh Tidak Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh
3.	Rusmewahni et al., (2023).	Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Tidak Berpengaruh Berpengaruh
4.	Nuryatin (2019).	Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan	1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh

NO	Peneliti Dan Tahun	Variabel	Hipotesis	Hasil
		Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Berpengaruh Berpengaruh
5.	Cahyanisyam & Baskoro (2024)	Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Berpengaruh Tidak Berpengaruh Tidak Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh
6.	Putri et al., (2022).	Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasann kerja terhadap kinerja karyawan.	Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh
7.	Ramadhan et al., (2024).	Independen: Motivasi Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 6. Pengaruh kepuasan kerja	Berpengaruh Tidak Berpengaruh Berpengaruh Tidak Berpengaruh Tidak Berpengaruh Tidak

NO	Peneliti Dan Tahun	Variabel	Hipotesis	Hasil
			<p>memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>7. Pengaruh kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p>
8.	Rizky & Maksum (2024).	<p>Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.</p> <p>5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p> <p>7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Berpengaruh</p> <p>Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p> <p>Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p>
9	Anastia et al., (2024).	<p>Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)</p> <p>Mediasi: Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai</p>	<p>Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p> <p>Berpengaruh</p> <p>Tidak Berpengaruh</p> <p>Berpengaruh</p> <p>Berpengaruh</p>

NO	Peneliti Dan Tahun	Variabel	Hipotesis	Hasil
			variabel intervening. 7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Berpengaruh
10.	Damanik et al., (2024).	Independen: Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Mediasi: Kepuasan Kerja (Z) Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh Berpengaruh

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan dan persamaan baik judul atau variabel metode yang diteliti, tempat atau objek penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dilihat dari judul atau variabel yang diteliti, bahwa sudah banyak penelitian yang menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, sehingga penulis dapat merujuk pada peneliti sebelumnya.

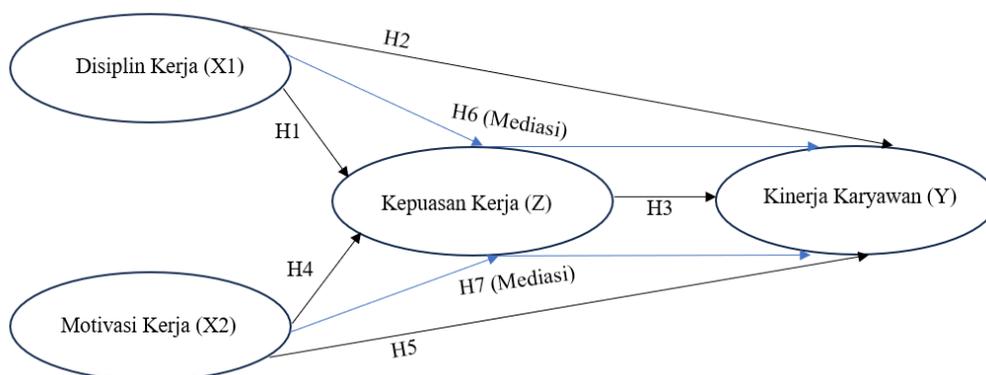
2.3 Kerangka Konseptual

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan. PT. Altrak 1978 Bintaro, sebagai salah satu perusahaan distributor alat berat di Indonesia. Menyadari pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di divisi sparepart tentu memiliki peran penting dalam

mengelola operasi pada divisi tersebut. Sehingga kinerja karyawannya sangat menentukan efektivitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan. Kerangka konseptual adalah cara berpikir tentang bagaimana ide-ide berhubungan satu sama lain untuk memberikan gambaran umum yang diukur atau diamati dari masalah yang ingin diteliti, kerangka konseptual ini berguna untuk menghubungkan serta menjelaskan tentang topik yang akan dibahas (Putri et al., 2022). Oleh sebab itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yang perlu dipagami secara komprehensif. Disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks perusahaan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan penyusunan dalam kajian teori, dengan pembentukan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian dari pembahasan sebelumnya. Penelitian ini dapat mengusulkan dengan menggunakan model penelitian yang akan diuraikan berikut ini:

1. Variabel Bebas (Independen) : Disiplin (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
2. Variabel Terikat (Dependen) : Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel Mediasi (Intervening) : Kepuasan Kerja (Z)



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan peneliti Ramadhan et al., (2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan dan tidak hanya tingkat kedisiplinan yang meningkat tetapi juga kepuasan kerja karyawan akan turut mengalami peningkatan yang signifikan.

Selain itu, peneliti Wiraatmaja (2021) menyatakan bahwa pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif atau signifikan. Adanya pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat oleh kenyataan bahwa perilaku kerja yang teratur, tepat waktu, serta patuh terhadap aturan perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terstruktur sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan peneliti Fatah et al., (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bisnis akan kesulitan mencapai hasil terbaik jika disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik. Namun, individu yang menunjukkan tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa mereka menganggap tanggung jawab mereka sangat serius. Jika suatu kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka keterkaitan terhadap kinerja karyawan akan semakin tinggi dan mendorong kedisiplinan dalam perusahaan.

Selain itu, menurut penelitian Rizky & Maksun (2024) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan beberapa responden yang setuju bahwa meminimalkan absen kerja dan memaksimalkan kedisiplinan kerja akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian Anastia et al., (2024) kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dikelola dengan baik, maka akan tercipta kepuasan kerja yang tinggi yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, peneliti Putri et al., (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja juga akan ikut menurun. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Z)

Berdasarkan penelitian (Zakiah et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat baik, maka kepuasan kerja karyawannya akan semakin meningkat. Motivasi menjadi salah satu kunci utama dalam menciptakan semangat kerja dan rasa puas terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan. Dengan memahami bagaimana motivasi memengaruhi kepuasan kerja, perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, peneliti Selfania et al., (2024) mengemukakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja bersifat signifikan. Jika perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya, maka mereka akan lebih suka melakukan pekerjaan yang mereka jalani dan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

H4: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

2.4.5 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan peneliti Sahrain (2021) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat memiliki

peran penting bagi perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Menurut Nursalim et al., (2024) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Motivasi kerja mampu mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik sehingga berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan serta meningkatkan daya saing perusahaan.

H5: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.6 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan Akbar et al., (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya jika persepsi aparatur tentang disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Faktor disiplin memiliki pengaruh yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, karena tanpa adanya disiplin segala kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan akan berjalan tidak baik.

Selain itu, peneliti Hafizh & Hartono (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jika disiplin kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan dan itu akan memberikan efek yang baik bagi perusahaan.

H6: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

2.4.7 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan peneliti Febriyanti et al., (2024) terdapat motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan

antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya dan hal tersebut pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Selain itu, peneliti Dewi et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal tersebut menandakan semakin meningkatkan motivasi kerja yang diintervensi meningkatnya kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menjadi jembatan penting yang menghubungkan antara motivasi dengan hasil kerja karyawan.

H7: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja.