

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha saat ini, perusahaan berupaya untuk menjalankan kegiatan operasional secara optimal agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, yang mencerminkan sejauh mana kegiatan operasional berjalan sesuai dengan perencanaan. Hasil kerja tersebut menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya (Adipradana, 2021).

Seiring dengan perkembangan tersebut, perusahaan mengalami perubahan dalam aktivitas operasional yang semakin beragam dan kompleks, termasuk pada perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor. Kegiatan pada bidang kontraktor umumnya berkaitan dengan pelaksanaan proyek yang memiliki target waktu, kualitas, dan biaya yang harus dicapai secara bersamaan. Hal ini menjadikan pelaksanaan pekerjaan harus dilakukan secara terencana dan terkoordinasi agar hasil pekerjaan dapat sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Arifin et al., 2022).

Aktivitas pekerjaan dalam bidang kontraktor juga menuntut ketepatan dan keteraturan dalam setiap proses pelaksanaannya. Setiap pekerjaan yang dilakukan memiliki keterkaitan satu sama lain, sehingga apabila terjadi ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pekerjaan, maka dapat mempengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pelaksanaan pekerjaan yang baik menjadi hal penting dalam mendukung kelancaran proyek serta pencapaian hasil kerja yang optimal (Ani Widiawati, 2023).

Disiplin salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan , karena disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut (Astuti et al., 2019) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan seseorang untuk menaati peraturan yang berlaku serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih teratur sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih tekun, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta tetap menjalankan tugas dengan baik meskipun tanpa pengawasan secara langsung. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat terlihat dari adanya keterlambatan, ketidakhadiran, serta kecenderungan menunda pekerjaan, yang pada akhirnya dapat menghambat proses kerja dan menurunkan hasil kerja yang dicapai. kondisi seperti keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran karyawan dapat berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dalam perusahaan.

Motivasi kerja juga salah satu faktor yang berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Menurut (Basyid, 2024) motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan suatu tindakan sehingga dapat bekerja secara efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan .Motivasi kerja berperan dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat serta memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang telah

ditentukan. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka karyawan cenderung kurang bersemangat dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal.

Kinerja karyawan menjadi penentu dalam tercapainya tujuan organisasi karena berkaitan dengan hasil kerja yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hal yang penting karena perusahaan akan berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Safitri, 2022) kinerja merupakan ukuran sebuah tujuan yang hendak dicapainya. Kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas secara optimal serta memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah, maka hasil kerja yang dicapai juga tidak maksimal sehingga dapat menghambat aktivitas perusahaan. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

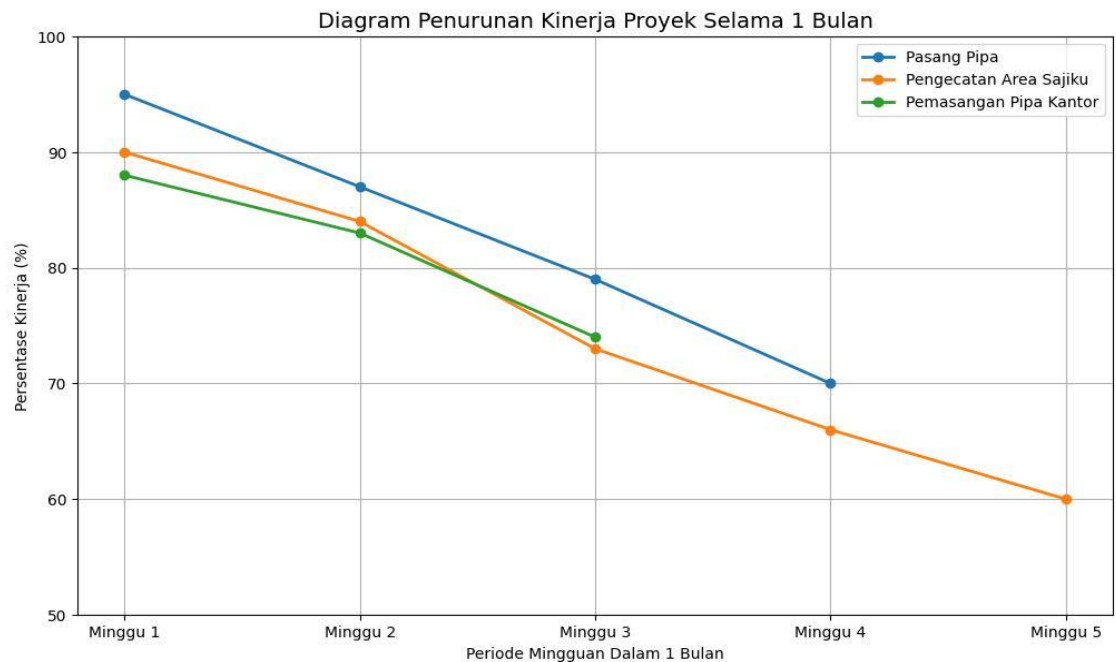
Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya, kepuasan kerja lebih menggambarkan sikap dari pada perilaku. Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya antara karyawan dengan karyawan lainnya. Menurut (Ali Nurdin¹, 2023) Seseorang yang merasa puas akan cenderung bekerja dengan lebih baik, memiliki semangat kerja, serta berusaha menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Sebaliknya, jika tidak merasa puas, maka

cenderung bekerja kurang maksimal .Selain itu, kepuasan kerja juga berkaitan dengan perasaan nyaman dalam bekerja serta sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan, tetapi juga dari bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan.

PT Damar Tsabit Berkah Teknik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, dimana setiap pekerjaan menuntut ketepatan waktu, ketelitian, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar proyek yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan pekerjaan dilapangan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting karena berhubungan langsung dengan kelancaran serta keberhasilan penyelesaian proyek. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan efisien, sedangkan penurunan kinerja dapat menghambat proses pekerjaan dan berdampak pada hasil proyek yang dijalankan perusahaan.

Dalam kegiatan operasionalnya, PT Damar Tsabit Berkah Teknik telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya penerapan disiplin kerja terlihat dari adanya sistem absensi tepat waktu, pengawasan terhadap kehadiran karyawan, serta pelaksanaan briefing sebelum pekerjaan dimulai. Kegiatan briefing dilakukan untuk memberikan arahan pekerjaan, pembagian tugas, serta memastikan setiap karyawan memahami pekerjaan yang akan dilaksanakan. Selain itu, perusahaan juga memberikan motivasi kerja kepada karyawan melalui pemberian bonus setiap bulan sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian bonus tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal.

Namun demikian, meskipun perusahaan telah menerapkan disiplin kerja dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, kinerja karyawan masih belum menunjukkan hasil yang maksimal. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan kinerja dalam satu bulan.



Gambar 1.1 Diagram Pekerjaan Tidak Sesuai Deadline

Keterangan :

Data menunjukkan penurunan kinerja pekerja selama 1 bulan akibat pekerjaan tidak selesai sesuai deadline yang telah di tentukan Perusahaan

- Pekerjaan pasang pipa deadline 2 minggu selesai minggu ke 4.
- Pekerjaan Pengecatan area sajiku deadline 3 minggu selesai minggu ke 5
- Pekerjaan Pemasangan pipa kantor deadline 2 minggu selesai minggu ke 3

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja dan pemberian motivasi kerja belum tentu secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Dengan demikian, terdapat kemungkinan adanya faktor lain yang

mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kondisi tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik berkaitan dengan kenyamanan kerja, penghargaan yang diterima, maupun kondisi lingkungan kerja. Kepuasan kerja memiliki peran penting karena dapat mempengaruhi semangat, loyalitas, dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja diduga dapat menjadi variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik?
3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Damar Tsabit Berkah Teknik
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Damar Tsabit Berkah Teknik.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Damar Tsabit Berkah Teknik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen PT Damar Tsabit Berkah Teknik dalam merumuskan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan, serta menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik guna mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

2. Bagi Manajemen dan Pimpinan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga pimpinan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat terkait sistem pengawasan, pemberian motivasi, penghargaan, serta pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dengan terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, sistem kerja yang adil, serta peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, termotivasi, dan produktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian Terdahulu
1	Rafika Rachman iah (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: Disiplin Kerja, X2: Motivasi Kerja, Z: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif SMARTPL S	Kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian terdahulu hanya membuktika n bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian penulis lebih menekanka n pada seberapa besar pengaruh masing- masing variabel dalam meningkatk an kinerja karyawan.

2	Aura Febriyanti, Syaiful Amri, & Putri Reno Kemala Sari (2024)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: Disiplin Kerja, X2: Motivasi Kerja, Z: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif SPSS	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh langsung disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sedangkan penelitian penulis lebih fokus menganalisis hubungan antar variabel untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
3	Ahmad Fadli (2025)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: Motivasi Kerja, X2: Disiplin Kerja, Z: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif SMARTPL S4	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja	Penelitian terdahulu menunjukkan motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian penulis ingin mengetahui

						apakah kepuasan kerja benar-benar mampu memperkuat hubungan tersebut sebagai variabel intervening.
4	Edo Priambodho, Meilan Sugiarto, & Saaptika Kancana (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: Motivasi Kerja, X2: Disiplin Kerja, Z: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Penelitian terdahulu lebih menekankan hasil pengaruh positif seluruh variabel, sedangkan penelitian penulis berfokus pada efektivitas kepuasan kerja dalam menjembatani pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5.	Sherin Novia Cahyanis yam & Heru Baskoro (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	X1: Disiplin Kerja, X2: Motivasi Kerja, Z: Kepuasan Kerja, Y: Kinerja Karyawan	Metode kuantitatif dengan analisis SEM-PLS	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Penelitian terdahulu lebih menekankan pengaruh langsung disiplin dan motivasi kerja

		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT Karya Sidorukun Santosa			kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervenin g	terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian penulis lebih fokus melihat seberapa besar peran kepuasan kerja dalam memperkuat hubungan antar variabel terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6.	Aura Febriyanti, Syaiful Amri, & Putri Reno Kemala Sari (2024)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Z: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Kuantitatif (SPSS / Path Analysis)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.	Penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh langsung disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menggunakan SPSS, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan SEM-PLS (SmartPLS) untuk menganalisis hubungan antar

						variabel secara simultan dan mendalam.
--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan, sehingga semakin baik disiplin dan motivasi, maka kinerja karyawan juga meningkat. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi karena berkaitan dengan sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu mematuhi peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta bagaimana tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut (Diana T dan Didi R, 2022) disiplin kerja dijelaskan sebagai sikap taat, tertib, dan patuh karyawan terhadap seluruh aturan serta ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengertian ini menekankan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga

mencerminkan komitmen serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, disiplin kerja menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu menurut (Gaurifa, 2024), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Pengertian ini menegaskan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan kesadaran individu dalam mengikuti aturan yang ada, sehingga karyawan dapat bekerja secara tertib dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dapat Disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi menjalankan pekerjaan dengan baik.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Sitorus, 2021)terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, pengawasan, serta ketegasan dan sanksi hukum .

Adapun faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1.Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan merupakan faktor penting dalam membentuk disiplin kerja karyawan. Karyawan akan lebih disiplin apabila memiliki tujuan kerja yang jelas serta kemampuan yang sesuai dengan tugas yang diberikan. Dengan adanya kesesuaian antara kemampuan dan pekerjaan, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan bertanggung jawab.

2.Teladan pimpinan

Teladan pimpinan memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja karyawan. Pimpinan yang memberikan contoh yang baik, seperti datang tepat waktu dan menaati aturan, akan menjadi panutan bagi karyawan. Hal ini dapat mendorong karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja.

3.Kompensasi

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab.

4.Pengawasan

Pengawasan merupakan faktor penting dalam menjaga disiplin kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan yang baik, pimpinan dapat memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku. Pengawasan juga membantu mencegah terjadinya pelanggaran dalam pekerjaan.

5.Ketegasan dan sanksi hukum

Ketegasan pimpinan serta penerapan sanksi hukum menjadi faktor penting dalam menciptakan disiplin kerja. Ketegasan dalam menegakkan aturan serta pemberian sanksi terhadap pelanggaran akan membuat karyawan lebih patuh terhadap peraturan yang berlaku. Hal ini juga berfungsi untuk menjaga ketertiban dalam sebuah sistem di perusahaan.

2.2.1.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut (Nawir, 2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui indikator kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, produktivitas kerja, kualitas kerja, serta perilaku dan sikap karyawan.

1. Kehadiran dan ketepatan waktu

Menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam hadir bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan datang tepat waktu, tidak sering terlambat, dan mengikuti jam kerja dengan baik.

2. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur

Menunjukkan kepatuhan karyawan dalam menaati aturan, SOP, serta instruksi yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai prosedur dan tidak melanggar tata tertib kerja.

3. Produktivitas kerja

Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu sesuai target yang diberikan perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Perilaku dan sikap

Menunjukkan sikap positif, tanggung jawab, etika kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan baik di lingkungan kerja. Sikap yang baik mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam suatu organisasi. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, tanggung jawab, dan tujuan tertentu.

Menurut (Kuswibowo, 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai produktivitas kerja. Pengertian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan semangat kerja serta mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu Menurut (Gifa Inayah & Hari Subagio, 2025) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menciptakan antusiasme kerja seseorang serta mendorong kerja sama yang efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan .

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, serta kerja sama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan mencapai tujuan organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

2.2.2.2 Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Yusuf, 2022) motivasi kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi ini muncul karena adanya keinginan, semangat, dan dorongan pribadi untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa harus dipengaruhi oleh faktor luar. Biasanya berkaitan dengan rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, keinginan berkembang, dan pencapaian diri.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ini muncul karena adanya dorongan dari lingkungan sekitar seperti gaji, bonus, penghargaan, pujian, jabatan, maupun kondisi kerja yang mendukung sehingga seseorang terdorong untuk bekerja lebih baik

2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Amri, 2024) Indikator motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yang berkaitan dengan kondisi kerja dan dorongan yang diterima karyawan indikator dapat diukur melalui beberapa aspek sebagai berikut:

1. Kompensasi Yang Diterima Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu indikator motivasi kerja yang penting. Karyawan akan lebih termotivasi apabila imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

2. Kesempatan Promosi Jabatan

Kesempatan promosi jabatan menjadi indikator yang dapat meningkatkan

motivasi kerja. Karyawan yang diberikan peluang untuk naik jabatan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena adanya harapan untuk berkembang dalam karir.

3. Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan indikator yang berkaitan dengan kontrol dari pimpinan terhadap kinerja karyawan. Pengawasan yang baik dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi akan bekerja lebih maksimal dan berusaha mencapai target yang telah ditentukan.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi yang digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Rahman, n.d.), kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu sesuai dengan tanggung jawabnya. Sementara itu menurut (Astuti et al., 2019) dijelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan erat dengan produktivitas kerja, dimana semakin baik kualitas karyawan maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan kemampuan dalam menghasilkan

output kerja yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu Menurut (Munzir, 2022) motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang dapat mengarahkan dan mempertahankan perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Rahmatika1, 2024) indikator kinerja digunakan sebagai alat untuk menilai dan mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya indikator kinerja, organisasi dapat mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan pegawai sudah sesuai dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja juga membantu organisasi dalam mengevaluasi efektivitas kerja pegawai secara objektif

Menurut (Rahmatika1, 2024) indikator kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang rapi, teliti, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Karyawan yang memiliki kualitas kerja baik biasanya mampu meminimalisir kesalahan serta memberikan hasil kerja yang memuaskan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan

pegawai dalam periode tertentu. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai target, maka semakin baik kuantitas kerja yang dimiliki pegawai tersebut.

3.Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Pegawai yang mampu bekerja tepat waktu menunjukkan sikap disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

4.Efektivitas

Efektivitas merupakan kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya, seperti waktu, tenaga, dan fasilitas kerja secara efisien untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Efektivitas yang baik dapat membantu organisasi mencapai tujuan dengan lebih optimal.

5.Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa terlalu bergantung pada arahan atasan. Pegawai yang mandiri biasanya memiliki inisiatif, rasa tanggung jawab, dan mampu mengambil keputusan dalam pekerjaannya.

6.Komitmen Kerja

Komitmen kerja menunjukkan kesungguhan, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi akan berusaha bekerja secara maksimal serta mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi.

2.2.3.3 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Munzir, 2022) Kinerja karyawan tidak terjadi secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor yang berkaitan dengan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi yang sesuai akan mendorong semangat kerja serta meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada rendahnya kinerja.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berasal dari dalam diri individu yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

4. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.

5. Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup sistem dan kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan struktur organisasi.

6. Faktor Pendukung Lainnya

Selain faktor utama, terdapat beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- Kepuasan kerja
- Pelatihan dan pengembangan
- Kepemimpinan
- Komunikasi
- Pengalaman kerja

2.2.4 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut (Kurnianto & Kharisudin, 2022) kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya serta dalam memenuhi kebutuhan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Selain itu menurut (Priambodho, 2023) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk evaluasi karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani. Jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, maka karyawan akan merasa puas. Sebaliknya, jika tidak sesuai, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Aspek yang menunjukkan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.4.2 Indikator kepuasan kerja

Menurut (Anggoro, 2022) indikator variabel dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Gaji / Upah

Gaji atau upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Dalam jurnal dijelaskan bahwa kepuasan kerja dapat muncul apabila karyawan merasa gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Semakin baik gaji yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

2. Kenyamanan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat membuat karyawan merasa tenang saat bekerja. Dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan karena mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif.

3. Peluang untuk Berkembang

Peluang untuk berkembang berarti perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengalaman, dan kariernya. Dalam adanya peluang untuk meningkat dapat membuat karyawan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

4. Penilaian Kerja yang Adil

Penilaian kerja yang adil berarti hasil kerja karyawan dinilai secara objektif sesuai kemampuan dan kinerja yang dimiliki. Penilaian kerja yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.

5. Keselamatan Kerja

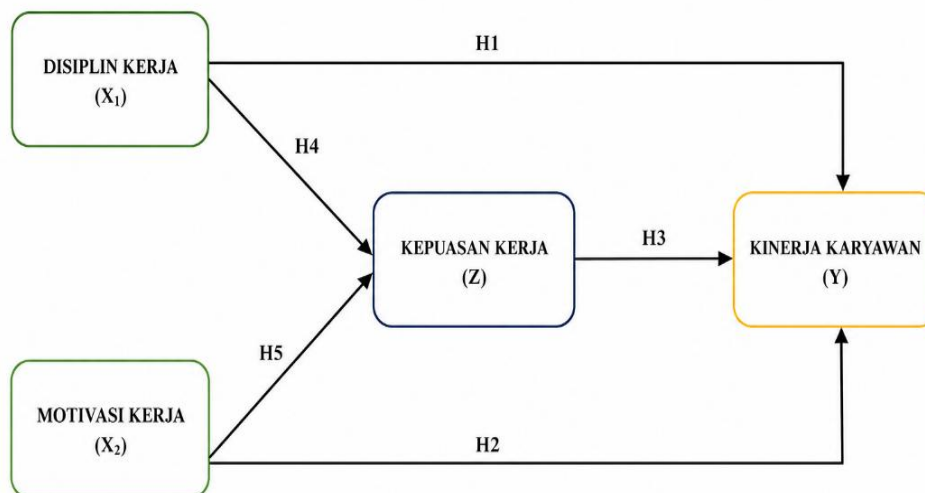
Keselamatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat agar karyawan terhindar dari kecelakaan kerja. Dalam jurnal dijelaskan bahwa kondisi kerja yang aman, adanya jaminan kesehatan, dan penerapan K3 dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dan puas saat bekerja.

6. Kepuasan terhadap Atasan

Kepuasan terhadap atasan berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan dan bawahan. Melalui hubungan interpersonal dan sikap pengawasan. Karyawan akan merasa puas apabila atasan bersikap adil,

2.3. Kerangka Pikir

Berikut gambaran hubungan antar variabel dalam penelitian ini:



Gambar 2.3 Kerangka Pikir

2.4 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H5: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.