BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2013:141) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin movere**,** yang-berarti dorongan atau latihan, dan bahwa motivasi dalam manajemen hanya melayani tujuan urusan personalia pada umumnya, dan bawahan pada khususnya. Motivasi terdiri dalam menilai kekuatan dan potensi bawahan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan memotivasi mereka untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapainya. pentingnya motivasi. Motivasi adalah apa yang mendorong, mendistribusikan, dan membantu orang untuk beker ja keras dan antusias mencapai hasil terbaik mereka.

Menurut Hasibuan (2013:162) mengemukakan yang menjadi motivasi karyawan yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*).

   Kebutuhan akan prestasi adalah kekuatan pendorong di balik antusiasme untuk bekerja. Dengan demikian, kebutuhan akan prestasi mengilhami seseorang untuk mengeluarkan kreativitasnya dan mengerahkan seluruh kemampuan dan tenaganya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Karyawan akan bersemangat untuk mencapai tujuan yang luhur, selama mereka diberi kesempatan untuk melakukannya. Seseorang menyadari bahwa hanya ketika dia mencapai kinerja tinggi dia dapat memperoleh penghasilan yang besar. Dengan penghasilan yang besar akhirnya memiliki dan menghidupi dirinya sendiri.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

   Kebutuhan untuk terhubung menjadi motivasinya untuk bekerja. Akibatnya, kebutuhan akan konektivitas ini memicu semangat karyawan karena semua orang menginginkan hal berikut:

1. Kebutuhan untuk merasa diterima oleh orang lain di lingkungan tempat ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
2. Kebutuhan untuk merasa dihargai, karena setiap manusia merasa penting (*sense of importance*).
3. Kebutuhan akan Perlu memiliki rasa kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*).
4. Kebutuhan untuk merasa dilibatkan (*sense of participant*).

Seseorang karena kebutuhan akan pergaulan akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta menggunakan seluruh tenaganya untuk menyelesaikan misinya. Oleh karena itu, kami didorong oleh kebutuhan akan asosiasi ini.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuatan adalah motivator spiritual. Kebutuhan akan kekuasaan merangsang dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mengerahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kekuasaan atau jabatan yang terbaik. Ego manusia yang ingin lebih kuat dari manusia lain akan menimbulkan persaingan. Persaingan dibina secara sehat oleh manajer dengan memotivasi bawahannya agar termotivasi untuk bekerja keras.

2.1.2.2 Teori Motivasi

Teori motivasi yang banyak dikemukakan oleh pada para ahli terbentuk dari definisi motivasi yaitu “kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).” Unsur dan ekstrinsik yang mendasari motivasi inilah, melahirkan teori-teori motivasi menurut pada ahli berikut ini :

Teori Motivasi Maslow (Teori Kebutuhan) Abraham H. Maslow mengemukan pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu meliputi :

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*) – contohnya rasa lapar, haus dan istitahat
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) – Meliputi keamanan fisik, mental, psikologikal dan intelektual
3. Kebutuhan akan kasih (*love needs*) – Menginginkan kasih keluarga
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) – Menggambarkan status seseorang.

Aktualisasi diri (*self actualization*) – Untuk memberi seseorang kesempatan untuk mengeluarkan potensi tersembunyi mereka untuk mengubahnya menjadi kemampuan nyata.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari faktor luar dan dalam seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapai tujuan yang diinginkannya. Tersedianya seseorang dalam melaksanakan tugas dan upaya-upaya yang dikerjakannya agar tercapainya tujuan daripada keorganisasian yang dikendalikan oleh kemampuannya dalam rangka untuk pemenuhan kebutuhan individual tertentu.

Menurut Robbins dan Couter dalam Malayu (2015:23) Motivasi adalah suatu cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, yang menyatakan bahwa karyawan bersedia bekerja keras untuk perusahaan dengan mengerahkan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Afandi (2018:28) mengembangkan indikator motivasi kerja sebagai berikut**:**

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Fasilitas kerja.
3. Pengakuan dari atasan.
4. Balas jasa.
5. Prestasi kerja.
6. Pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.4 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah suatu proses intrinsik atau psikologis dalam diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Elemen-elemen ini meliputi:

1. Faktor Ekstern
   a. Lingkungan Kerja
   b. Pemimpin dan Kepemimpinan
   c. Tuntutan Perkembangan Organisasi atau Tugas
   d. Dorongan atau Bimbingan Atasan
2. Faktor Intern
   a. Pembawaan individu
   b. Tingkat
   c. Pengalaman masa lampau
   d. Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber lain mengungkapkan bahwa dalam dinamika terdapat serangkaian interaksi di antara banyak hal yang berbeda. Berbagai target meliputi:

1. Individu dengan semua faktor kemampuan dan keterampilan, kebiasaan yang diterima, sikap dan nilai, pengalaman traumatis, gaya hidup budaya, tingkat kedewasaan, dll.
2. Situasi di mana individu bekerja menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu tentang pekerjaan, harapan dan aspirasi dalam pekerjaan itu sendiri, persepsi kompetensi mereka dalam pekerjaan, kemampuan kemampuan untuk memiliki perasaan cemas, perasaan yang disebabkan oleh pekerjaan.
3. Proses penyesuaian yang harus dilakukan seorang individu dalam rangka kinerja pekerjaannya.
4. Pengaruh pihak yang berbeda, pengaruh rekan kerja, kehidupan kelompok dan tuntutan atau keinginan untuk kepentingan keluarga, pengaruh hubungan yang berbeda di luar pekerjaan.
5. Bereaksi terhadap pengaruh pribadi.
6. Perilaku tindakan yang ditampilkan oleh individu

7. Munculnya kesadaran dan munculnya kebutuhan, cita-cita dan tujuan baru.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Lazimnya-kata **"discipline"** menunjukkan suatu idea hukuman, akan tetapi itu bukan artinya (arti disiplin) yang sebenarnya. Disiplin berasal dari kata Latin **"disciplina"** yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Sekarang ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hasibuan (2014:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerjanya. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2013:129) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai praktik manajemen untuk menegakkan pedoman organisasi. Hasibuan (2013:193) memberikan definisi yang baik tentang disiplin sebagai kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mengikuti semua peraturan organisasi atau perusahaan dan standar yang berlaku. Disiplin ditentukan jika:

1. Karyawan selalu dan pulang tepat waktu
2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik
3. Mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Hasibuan (2013:194) berpendapat bahwa disiplin didefinisikan ketika karyawan selalu pulang tepat waktu, melakukan pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku yang dijelaskan di bawah ini:

1. Selalu dan pulang tepat waktu

Ketepatan karyawan dan cuti terjadwal dapat digunakan sebagai ukuran disiplin kerja.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

Melakukan dengan baik setiap pekerjaan menjadi disiplin, hasil kerja yang baik menunjukkan kedisiplinan karyawan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

3. Mematuhi semua peraturan dan norma-norma yang berlaku merupakan

Salah satu sikap disiplin pegawai, sehingga jika pegawai tidak mengikuti aturan menunjukkan sikap tidak disiplin.Melampui batas waktu yang disediakan". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Perusahaan yang terorganisir harus memiliki standar yang berkaitan dengan disiplin kerja positif yang dapat dilakukan dan dilakukan oleh seluruh karyawan, baik manajer maupun pimpinan. Diilustrasikan oleh manajer.

Menurut Mangkunegara (2013 : 129), mengemukakan bahwa jneis-jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif adalah upaya agar agen mengikuti dan mengikuti arahan dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk memobilisasi agen untuk membuat mereka disiplin diri. Sebagai tindakan pencegahan, karyawan dapat melindungi diri dari peraturan perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah upaya untuk membawa karyawan ke dalam suatu kebijakan dan memerintahkan mereka untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.
3. Disiplin Progresif Ini adalah kegiatan yang memberikan hukuman lebih keras untuk pelanggaran berulang. Bentuk-bentuk disiplin kerja di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja terbagi menjadi tiga bagian utama, yaitu disiplin mengikuti instruksi kerja untuk mematuhi peraturan dan menerapkan sanksi kepada setiap pelanggar.

2.1.3.3 Prinsip Disiplin

Prinsip-prinsip untuk menciptakan disiplin menurut Slamet (2014:217) adalah suatu prinsip yang harus diciptakan agar tegaknya disiplin dalam suatu organisasi. Prinsip-prinsip yang perlu diciptakan adalah :

1. Pimpinan Mempunyai Perilaku Positif Pimpinan harus mempertahankan perilaku yang positif agar menjadi panutan bawahannya.
2. Penelitian yang Cermat Karena dampak ketidakdisiplinan cukup serius maka penangannya harus dianalisa dengan baik.
3. Kesegaran Pelanggaran yang terjadi harus diatasi sesegera mungkin.
4. Lindungi Kerahasiaan Penanganan ke tidak disiplinan harus tetap dijaga ke rahasiaannya.
5. Fokus pada Masalah Pimpinan harus bisa menekankan antara kesalahan yang diperbuat dengan pribadi dari yang membuat masalah.
6. Peraturan Dijalankan Secara Konsisten Peraturan harus diterapkan tanpa pilih kasih.
7. Fleksibel Tindakan pendisiplinan diterapkan berdasarkan bebagai pertimbangan.
8. Mengandung Nasihat Tindakan pendisiplian harus bisa menjadi acuan bagi pegawai.
9. Tindakan Konstruktif Pimpinan harus dapat meyakinkan bawahannya bahwa ketidakdisiplinan bertentangan dengan peraturan organisasi dan organisasi tidak menginginkan hal tersebut.
10. Evaluasi (Follow Up) Pimpinan harus mengawasi bawahannya apakah sudah berubah dan tindakan indisipliner yang dilakukannya tidak diulangi lagi.

2.1.3.4 Indikator disiplin

Menurut Hasibuan (2013:131) dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu:

1. Dimensi waktu secara efektif, dimensi pengukuran waktu secara efektif diukur menggunakan dua indikator yaitu ketaatan dan ketepatan.

2. Dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dimensi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas diukurmenggunakan empat indikator yaitu motivasi, loyalitas, pekerjaandan pakaian.
3. Dimensi absensi, dimensi absensi diukur menggunakan tiga indikator yaitu jam kerja, meninggalkan tempat kerja, tidak masuk kerjadan cuti.

2.1.4 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dicapai seorang karyawan melalui motivasi yang diberikan oleh suatu perusahaan, yaitu: Menurut Hasibuan (2014:203) Kepuasan kerja merupakan pendorong utama semangat kerja, disiplin dan semangat karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Richard et. al.,(2012:37) Menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Sedangkan Afandi (2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013 :114) Kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Dadang (2013:15) kepuasan kerja adalah keadaan emosional apakah suatu pekerjaan nyaman atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana perasaan Anda tentang pekerjaan Anda. Dari pengertian kepuasan kerja di atas oleh beberapa ahli, konsep kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi subjektif dari aspek pekerjaan, termasuk kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri atau dapat kita simpulkan sebagai suatu kesenangan.

2.1.4.2 Indikator kepuasan kerja

Afandi (2018:82) menyebutkan dan menjelaskan beberapa indikator kepusan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan keja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangk an atau tidak menyenangkan.

2.1.5. Loyalitas karyawan

2.1.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak pernah memisahkan loyalitas dan sikap kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya, sehingga karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Loyalitas dapat didefinisikan tidak hanya sebagai loyalitas fisik, tetapi juga loyalitas non-fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan untuk keberhasilan organisasi itu sendiri, sebaliknya organisasi dengan loyalitas karyawan yang rendah akan semakin sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015:64), Loyalitas adalah keinginan untuk melindungi dan melindungi wajah orang lain. Loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, mengasingkan, atau mengkhianati orang lain pada saat dibutuhkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:171) Loyalitas tercermin dalam kesediaan karyawan untuk mempertahankan organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dan untuk melindungi diri dari dirusak oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

2.1.5.2. Indikator Loyalitas

Loyalitas adalah tekad dan kemauan yang kuat dari karyawan untuk melaksanakan semua peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan dan mematuhi peraturan tersebut dengan sepatutnya. Menurut lontaan, Adolfina, dan Dutulong, (2019:5625).

Indikator dan item sebagai berikut:

1. Bertahan diorganisasi
2. Bersedia kerja overtime guna menyelesaikan pekerjaan
3. Dapat melindungi rahasia bisnis perusahaan
4. Taat peraturan tampa perlu pengawasan
5. Dapat bekerja sama dengan saling bantu antar rekan kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian dari yang dilakukan oleh peneliti yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang kita teliti. Penting bagi kita untuk mereview hasil dari para peneliti terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah dibahas oleh peneliti terdahulu. Berikut beberapa hasil jurnal.

Penelitian yang dilakukan oleh Sani Haryati (2021). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap khidmat, pengaruh khidmat terhadap loyalitas, pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas serta pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui khidmat sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah stratified random sampling dengan ukuran sampel 63 responden yang merupakan pemegang jabatan Yayasan Serba Bakti Pondok Pesantren Suryalaya. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dan tidak langsung kepuasan kerja memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap khidmat dan loyalitas, khidmat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap khidmat

dan loyalitas tetapi secara tidak langsung berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui khidmat sebagai variabel intervening.

Penelitian dilakukan oleh Ma'ruf, A. S., et.al., (2021) Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. GF Indonesia. Di bawah bimbingan bapak Dr. M. Azis Firdaus, S.E., M.M. dan ibu Hj. Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan secara langsung serta pengaruh insentif terhadap disiplin kerja yang kemudian akan berpengeruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 70 karyawan PT. GF Indonesia diolah dengan aplikasi SPSS dengan metode analisis jalur. Diperoleh hasil analisis jalur model 1 pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja. Berarti terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Disiplin Kerja. Analisis jalur model 2 pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan: 1. Insentif terhadap Loyalitas Karyawaan: Berarti terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Analisis pengaruh Insentif melalui Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya secara tidak langsung Insentif melalui Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian PT. GF Indonesia dalam penerapan insentif dan disiplin kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh iskon Sitinjak, et.al., (2021). Penelitian ini dilakukan melalui survei atau melalui penyebaran kuesioner pada karyawan toko Fygaleri Batam sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalu penyebaran kuesioner dan di uji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah uji regresi, Asumsi Klasik. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Berarti Kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam, Variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. berarti har Motivasi mempunyai andil dalam Loyalitas

Pekerja Di Toko Fygaleri Batam, Variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Yang berarti Kepuasan Kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam, Variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, E. A. (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin adalah sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), studi dokumentasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (uji t dan uji f). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 16 for windows. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan juga dengan Disiplin Kerja (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan.

Penelitian yang dilakukan Astari, A. (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi dengan sampel berjumlah 42 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh. Adapun metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan (uji F) dan uji

parsial (uji T). Korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,700 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan adalah kuat. Loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya yaitu sebesar 51,0% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikan, maka secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil uji parsial variabel kepuasan kerja (X1) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Sedangkan variabel komitmen organisasional (X2) artinya secara parsial variabel komitmen organisasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y).

Penelitian yang dilakukan Sukma, R. S., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). K ewajiban pekerja dalam suatu perusahaan memunculkan banyak fenomena di lingkungan pekerjaan. Fenomena tersebut dapat berbentuk fenomena positif maupun fenomena negatif. Fenomena kepuasan kerja merupakan salah satu fenomena positif dalam perusahaan. Akomodasi, lingkungan pekerjaan dan beban pekerjaan menjadi faktor yang menyebabkan fenomena ini muncul. Penelitian ini betujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja di PT. X cabang Surabaya. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan probability cluster sampling dengan karakteristik telah berkerja sebagai marketing kontrak PT. X, minimal satu tahun. Jumlah subjek penelitian mencapai 30 orang dengan data diperoleh melalui instrument penelitian berupa kuesioner yang disusun menggunakan turunan dari indikator loyalitas kerja dan indikator kepuasan kerja. Teknik analisa data parametrik dilakukan dengan Pearson Product Moment. Hasil penelitian ini memperoleh korelasi senilai 0,808. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja pada marketing kontrak PT. X

Penelitian yang dilakukan oleh Phuong, T.T., & Le Ha, N. T. (2022). Knowledge currently is the strategic method to determine the organizational ability to take the opportunities and obtain a sustainable competitive advantage. The study attempts to design a study on the relationship

between knowledge management, employee satisfaction, employee loyalty and job performance in small and medium enterprises in Ho Chi Minh City, Vietnam. In the study, knowledge management is measured by seven dimensions including knowledge acquisition, knowledge sharing, knowledge creation, knowledge retention, knowledge codification, personalization and social networks. Questionnaire survey is used to gather the necessary data on knowledge management practices in small and medium enterprises in Ho Chi Minh City. Both SPSS and AMOS are employed to process the collected data in order to explore if there are relationships between the studied variables.

Penelitian yang dilakukan oleh Kandou, K. L., Saerang, D. P., & Ogi, I. W. (2022). Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dan memiliki peran yang sangat besar untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. PT. Jasa Raharja merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang asuransi sosial. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan, ada beberapa faktor yang memiliki peran penting seperti disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi dan pelatihan yang harus diberikan kepada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Cabang Jasa Raharja Manado baik secara serentak maupun sebagian. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Layanan Kerajaan Manado. Responden penelitian sebanyak 47 karyawan. Variabel penelitian meliputi disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), kompetensi (X3), pelatihan (X4), dan produktivitas karyawan (Y). Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan Google Form. Analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil tersebut terungkap melalui karakteristik responden penelitian dan hasil analisis regresi. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sudah menikah, dan berpenghasilan tinggi. Disiplin kerja, motivasi kerja, kompetensi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cabang Jasa Raharja Manado. Disiplin kerja dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan, sedangkan

motivasi kerja dan pelatihan terbukti tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Cabang Jasa Raharja Manado.

Penelitian yang di lakukan oleh Naing, K. T. (2022). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sumber daya manusia praktik manajemen terhadap kepuasan karyawan dan untuk menganalisis pengaruh karyawan kepuasan terhadap loyalitas karyawan pada AERA Yangon. Data primer dikumpulkan dari 87 karyawan di AERA dengan menggunakan kuesioner terstruktur. Data sekunder adalah dikumpulkan dari data rekaman perusahaan, buku teks dan makalah penelitian terkait. Pembelajaran menerapkan metode regresi linier untuk tujuan analisis. Temuan menunjukkan bahwa empat praktik manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi dan tunjangan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pada kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua manajemen sumber daya manusia praktek berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di AERA. Hasilnya menemukan bahwa variabel penilaian kinerja paling dominan terhadap kepuasan karyawan. Di Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dalam hal ini, AERA Yangon harus lebih menekankan pada perumusan dan menerapkan sistem dan kebijakan penilaian kinerja yang kuat yang memungkinkan organisasi memperkuat loyalitas karyawan.

2.3 Pengaruh Antara Variabel Peneliti

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:141) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari bahasa latin *movere***,** yang berarti dorongan atau latihan, selain bahwa motivasi dalam manajemen hanya melayani tujuan urusan personalia pada umumnya, dan bawahan pada khususnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sani Haryati (2021). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap khidmat, pengaruh khidmat terhadap loyalitas, pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas serta pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui khidmat sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dan tidak langsung kepuasan

kerja memiliki pengaruh berpengaruh signifikan terhadap khidmat dan loyalitas, khidmat berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap khidmat dan loyalitas tetapi secara tidak langsung berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap loyalitas melalui khidmat sebagai variabel intervening.

Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, E. A. (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:193) Disiplin kerja merupakan fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi efisiensi kerjanya. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab individu atas tugas yang diberikan.

Penelitian dilakukan oleh Ma’ruf, A. S., et.al., (2021) Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. GF Indonesia. Di bawah bimbingan bapak Dr. M. Azis Firdaus, S.E., M.M. dan ibu Hj. Rachmatullaily Tinakartika Rinda, S.E., M.M. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan secara langsung serta pengaruh insentif terhadap disiplin kerja yang kemudian akan berpengeruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja

terhadap Loyalitas Karyawan terdapat pengaruh signifikan. Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan bahwa disiplin kerja pengaruh signifikan loyalitas karyawan.

2.3.5 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, E. A. (2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa disiplin Kerja (X2) yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan karyawan bahwa disiplin kerja pengaruh signifikan kepuasan karyawan.

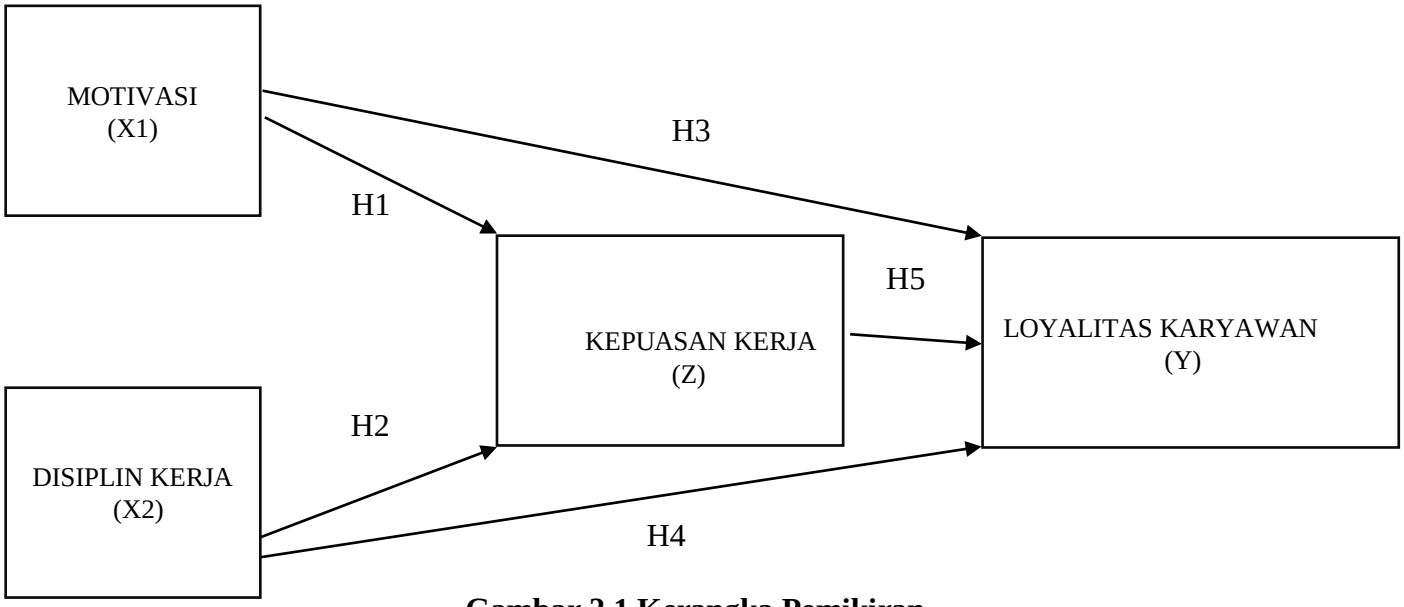
2.3.6 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2014:203) Kepuasan kerja merupakan pendorong utama semangat kerja, disiplin dan semangat karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Astari, A. (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap loyalitas karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Sejahtera Nyata Abadi dengan sampel berjumlah 42 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel jenuh. Hasil uji parsial variabel kepuasan kerja (X1) terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa dari penelitian sebelumnya dapat dikatakan pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan bahwa kepuasan kerja pengaruh signifikan loyalitas karyawan.

2.4 Kerangka Fikir

Menurut (Sugiyono, 2014:138) kerangka berfikir adalah sintesa yang telah dijelaskan serta di dukung oleh berbagai teori pada sebuah hubungan yang memiliki sebuah variabel. Kerangka bagian teoritis yang akan dikembangkan pada penelitian ini perpedoman pada telah berbagai pustaka. Dam menjelaskan dari sisi teoritis peraturan setiap variabel tersebut. Kerangka fikir menjelaskan seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadapa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada tempat penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4.1 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran yang sebagaimana adanya. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan di atas, maka oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini yaitu :

H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan.

H4: Diduga terdapat pengaruh disiplin terhadap loyalitas karyawan.

H5: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

H6: Diduga terdapat pengaruh motivasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

H7: Diduga terdapat pengaruh disiplin yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual PenelitianVariabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai orang, objek, atauaktivitas, dan memiliki variabel tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian dan kesimpulan.

1. Variabel eksogen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan fenomena yang diamati atau hubungan antar fenomenayang diamati.

   Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah:

   a. motivasi (X1)
   b. disiplin (X2)

2. Variabel endogen adalah faktor yang diamati dan diukur untuk mengetahuipengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul atau tidak muncul, danberubah sesuai dengan faktor yang dikenalkan oleh peneliti.

   Variabel endogen dalam penelitian ini adalah:

   a. loyalitas karyawan (Y)
   b. Kepuasan Kerja (Z)