

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diperlukan, karena bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut. Atas dasar itulah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan senantiasa perlu dikembangkan agar perusahaan mampu menghadapi tantangan dan persaingan yang terjadi (Maidinah, 2020).

Sumber daya manusia memiliki potensi untuk dapat berkembang dan secara aktif dapat meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Terutama dalam persaingan pada era globalisasi saat ini yang semakin hari dirasakan semakin ketat, manajemen sumber daya manusia harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi dan keberlangsungan perusahaannya. Mengatur dan mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberikan deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang harmonis dan kondusif antara perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan secara bersama. Pengelolaan sumber

daya manusia tersebut dalam suatu perusahaan dibawah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia (Fakhnurozi dan Pragiwani, 2020).

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi. Untuk mengendalikan dan mengatur proses tersebut, sistem harus direncanakan, dikembangkan, dan diimplementasikan oleh manajemen puncak (Maidinah, 2020).

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan dan mengoptimalkan kinerja karyawannya. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja menurut (Marwansyah, 2017:229) yaitu merupakan suatu0pencapaian atau prestasi seseorang0yang berkaitan dengan tugas-tugas diberikan0kepadanya. Perusahaan harus dapat memaksimal segala kemampuan dan keahlian teknis yang dimiliki oleh para karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal dan dapat mencapai setiap target perusahaan (Fakhnurozi dan Pragiwani, 2020). Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Erawati, dkk 2022). Menurut Haedar (2018) mengatakan,

bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang didapat dari seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan dan telah disepakati sebelumnya. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi akan berdampak sangat baik terhadap segala aktivitas yang berjalan didalam perusahaan tersebut (Fakhnurozi dan Pragiwani, 2020).

Pegadaian adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di sektor keuangan Indonesia pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pegadaian merupakan badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti: KCA, kreasi, krasida, penjualan logam mulia, tabungan emas, tabungan haji, kredit pembelian kendaraan. Selain itu PT Pegadaian juga menyediakan pelayanan jasa pembayaran tagihan listrik, telepon, air, tv berlangganan (*internet finance*), pulsa handphone dan listrik, pengiriman uang kedalam dan luar negeri, tiket kereta, dsb.

Perusahaan pasti menginginkan hasil yang maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan yang berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusia, hal ini yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Pada perusahaan yang memberikan pelayanan baik jasa maupun permodalan tentu dituntut untuk bekerja secara maksimal demi pencapaian target dan kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan (Fakhnurozi dan Pragiwani, 2020). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian kepegawaian PT. Pegadaian Cabang Renon

Denpasar, karyawan tidak dapat memenuhi target sebagaimana yang telah ditentukan. Karyawan mengatakan pencapaian kinerja Tahun 2021 tidak memenuhi target karena pendapatan masyarakat di kota Denpasar rendah akibat adanya pandemi yang dibarengi dengan inflasi, sehingga banyak masyarakat yang tidak mampu membayar pinjaman serta bunga pinjamannya pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar. Adapun pencapaian pemberian kredit pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Pemberian Kredit
Pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar Tahun 2021

Bulan	Performa Pemberian Kredit		Persentase Capaian %
	Target tahun 2021	Realisai tahun 2021	
1	2	3	4 (3/2) x100
Januari	265.957.000	165.314.014	62,15
Februari	265.957.000	165.905.354	62,38
Maret	265.957.000	176.418.898	66,33
April	265.957.000	177.009.593	66,55
Mei	265.957.000	177.740.102	66,83
Juni	265.957.000	188.285.142	70,79
Juli	265.957.000	188.613.611	70,91
Agustus	265.957.000	189.282.626	71,17
September	265.957.000	189.981.948	71,43
Oktober	265.957.000	190.705.112	71,70
November	265.957.000	191.413.209	71,97
Desember	265.957.000	192.114.778	72,23
Total	3.191.484.000	2.192.784.387	68,70

Sumber: PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa secara kumulatif pencapaian pemberian kredit pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar tahun 2021 tidak mampu mencapai target sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun capaian pemberian kredit secara keseluruhan pada tahun 2021 sebesar Rp. 2.192.784.387,- dengan persentase ketercapaian sebesar 68,70 persen. Masalah yang mempengaruhi kinerja

karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia karena keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Muslimat dan Wahid, 2021). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017:193). Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang karyawan, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2017). Sikap disiplin kerja sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Samsi dan Sudrartono (2021), Muslimat dan Wahid (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk (2017) menunjukkan bahwa disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Muslim, 2021). Disiplin kerja menurut Hasibuan (2017) merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan demikian karyawan yang berada didalam perusahaan harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat membuat dirinya merasa puas dalam menjalankan pekerjaan. Disiplin kerja sangatlah penting dalam satu perusahaan dalam melakukan tugas-tugasnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja mengatur setiap karyawan supaya menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Tujuan disiplin kerja ini dalam rangka memperlancar setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tujuan perusahaan dapat dicapai tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien. Disiplin kerja yang tinggi akan membuahkan hasil kerja karyawan juga selesai sesuai jadwal, sehingga karyawan pun akan merasa puas (Muslim, 2021).

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslim (2021), Muaroma dan Indriati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2021) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bidang kepegawaian PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu

pada indikator frekuensi kehadiran. Adapun persentase tingkat absensi karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar Tahun 2021, disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.2
Presentase Tingkat Absensi Karyawan
PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
A	B	C	D=B*C	E	F=D-E	G=E/D *100%
Januari	52	20	1.040	33	1.007	3,17
Pebruari	52	19	988	30	958	3,04
Maret	52	21	1.092	34	1.058	3,11
April	52	17	884	35	849	3,96
Mei	52	18	936	30	906	3,21
Juni	52	21	1.092	33	1.059	3,02
Juli	52	21	1.092	34	1.058	3,11
Agustus	52	20	1.040	30	1.010	2,88
September	52	22	1.144	33	1.111	2,88
Oktober	52	20	1.040	33	1.007	3,17
November	52	18	936	33	903	3,53
Desember	52	23	1.196	34	1.162	2,84
Jumlah		240	12.480	392	12.088	37,92
Rata-rata		20	1.040	32,67	1.007,33	3,16

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Denon Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar bulan Januari sampai bulan Desember 2021 cenderung berfluktuasi dimana dalam setiap bulannya, dengan rata-rata sebesar 3,16 persen menunjukkan tingkat absensi tinggi dikarenakan beberapa karyawan terpapar Covid-19 sehingga absen dalam tugasnya. Menurut Flippo (2015:281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak unstansi dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu

mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama.

Salah satu penyebab ketidak disiplin adalah kurangnya pengawasan serta kesadaran karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Endra, 2018). Menurut Handoko (2017) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dalam melakukan kinerjanya secara tidak langsung ia akan memberikan rasa loyalitas yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas, akan cenderung mencintai pekerjaannya dan akan melaksanakan peraturan yang diberikan perusahaan tanpa merasa terbebani. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja ditentukan oleh hasil yang mereka dapatkan, sesuai dengan kinerja dan tanggung jawab yang mereka lakukan (Primayanti, dkk, 2022).

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinika dan Rustam (2021), Endra (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021)

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Husein, 2017). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan dan harapan dari seseorang individu tersebut dapat terpenuhi, maka semakin tinggi pula rasa puas yang timbul dirasakannya.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra (2020), Astuti dan Rahardjo (2021) bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Aesah (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu pada indikator gaji/upah (*pay*) yang tercermin dari adanya pemotongan pendapatan akibat prestasi kerja karyawan rendah. Berkurangnya target capaian kredit yang karyawan dapatkan mengakibatkan adanya pemotongan pada insentif karyawan. Karyawan seringkali mengeluhkan adanya pemotongan insentif gaji yang diterima di setiap bulannya, sehingga membuat karyawan menjadi semakin kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar?
- 4) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar.

- 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1) Manfaat Teoris

a) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2) Manfaat Praktis

Bagi PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Ramandei, 2018).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal*

setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris *performance*. Istilah *performance* sering di Indonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu. (Wirawan, 2017:5). Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Wibowo (2017:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Robbins (2017:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam

suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Simanjuntak (2017:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2017:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang

positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:16), faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkariyer dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

- a) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d) Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan

dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

- e) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Sedangkan menurut Simamora (2017) indikator kinerja adalah:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana

yang digunakan serta perilaku kerjanya.

- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkreatifitas dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela, 2017:335)

Menurut Hasibun (2017), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan

karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja. Bagaimanapun tingginya tingkat pendidikan dan kemampuan seorang karyawan, besarnya motivasi yang diberikan pimpinan, maupun besarnya kompensasi yang diberikan tidak banyak berarti apabila karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya (Hasibuan, 2017). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017:193).

Sutrisno (2017:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi. Dengan demikian setiap perusahaan menetapkan atau merumuskan suatu aturan yang diberlakukan untuk menjamin terlaksananya mekanisme kerja instansi tersebut, untuk menciptakan prosedur kerja yang teratur sehingga mencapai tujuan organisasi dengan baik (Nitisemito, 2017).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang dilakukan. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan karyawan.

b) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakan kedisiplinan karyawan, karena dalam lingkungan kerja, semua karyawan akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan. Seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh karyawan lainnya.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017:291) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b) Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Sedangkan Menurut Hartatik (2018:200) terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Keteladanan pimpinan
- c) Keadilan
- d) Pengawasan melekat
- e) Sanksi hukuman
- f) Ketegasan
- g) Hubungan kemanusiaan

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2017:73) mendefinisikan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan maa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan

kesesuaian harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Husein, 2017:37).

Menurut Robbins (2017:170) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Sedangkan menurut Wulantika dan Koswara (2017:5) kepuasan kerja secara umum menyakuti sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakuti sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Priansa (2017:290) kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya (Priansa, 2017:291). Sutrisno (2017:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang pada pekerjaan. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan pada pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja (Sunyoto, 2017:210)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek- aspek yang sesuai dengan keinginan dan harapan dari seseorang individu tersebut dapat terpenuhi, maka semakin tinggi pula rasa puas yang timbul dirasakannya, begitupun sebaliknya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

- a) Faktor karyawan yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja
- b) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:181-182) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
- b) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Sedangkan Menurut Badriyah (2017:241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

- a) Upah
- b) Promosi
- c) Supervisi
- d) *Benefit*
- e) *Contingent rewards*
- f) *Operating procedur*
- g) *Co-workes*
- h) *Nature of work*
- i) *Communication*

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara karakteristik individu, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1) Muslim (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. ASJI Jakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asji Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Asji Jakarta.

- 2) Yahya (2021) meneliti tentang Pengaruh Pengalaman Kerja, Kedisiplinan, dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan CV. Uniopack Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniopack Surabaya. Kedisiplinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniopack Surabaya. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Uniopack Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Uniopack Surabaya.
- 3) Muaroma dan Indriati (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Evans Lestari KME (Kemang Estate).

- 4) Kumarawati, dkk (2017) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Parsial Least Square (PLS) Version 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada

lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

- 5) Samsi dan Sudrartono (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Penjualan Wifi Indihome Phoenix 2P di PT Kreativa Surya Pratama Bandung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Kreativa Surya Pratama Bandung.
- 6) Muslimat dan Wahid (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya berbeda.

- 7) Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat

pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Hotel Bahari, Kabupaten Tegal.

- 8) Rinika dan Rustam (2021) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Perdana LLOYD Batam. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Indo Perdana LLOYD Batam.
- 9) Endra (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dazzle Company Yogyakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dazzle Company Yogyakarta.

- 10) Alwi dan Suhendra (2020) meneliti tentang Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada Bappeda Provinsi Banten). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Bappeda Provinsi Banten.

- 11) Astuti dan Rahardjo (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Mediasi: Kepuasan

Kerja). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur/ path dengan sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada lokasi yang berbeda.

- 12) Susanti dan Aesah (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Variabel motivasi kerja dapat memediasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Pegadaian Cabang Renon Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Rakha Gustiawan.

