

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat penting didalam kemajuan sebuah perusahaan. Tuntutan peningkatan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting mengingat semakin tingginya persaingan didalam dunia bisnis. Penguatan sumber daya manusia akan mendorong hasil *output* perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan secara maksimal dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Simarmata, *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas sebuah perusahaan dan Apabila kinerja buruk atau tidak sesuai dengan harapan perusahaan, maka kemungkinan aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus di tinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai.

Perusahaan merupakan suatu badan usaha yang didirikan dengan tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Dalam rangka menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini, maka perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat sehingga mengharuskan perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Allail, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki personil yang lebih baik adalah perusahaan yang akan memenangkan persaingan dan keberadaan sumber daya manusia sangat penting dalam perusahaan karena dapat menunjang perusahaan melalui karya,

bakat, kreativitas, dorongan, dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan harus dimulai dari perbaikan kemampuan kerja karyawan atau anggota organisasi dan kinerja (*performance*) mengacu kepada kader pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian para karyawan terhadap persyaratan standar pekerjaan yang telah dicapai (Kristanti & Ria, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Tanasol Denpasar yang beralamat di Jalan Kecubung No. 22 Sumerta Kaja, Kec Denpasar timur. CV. Tanasol ini merupakan tempat produksi sandal pria dan wanita dengan harga terjangkau, dan Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di CV. Tanasol, salah satu permasalahan yang sering terjadi diperusahaan adalah kinerja karyawan yang dimana berdampak pada variabel kinerja pada indikator kualitas pekerjaan yakni rendahnya perilaku karyawan untuk berusaha bekerja melebihi dari yang diharapkan perusahaan. CV. Tanasol Denpasar menyatakan bahwa sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra di luar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan, namun hal itu masih belum dapat direalisasikan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana hasil kinerja karyawan CV. Tanasol Denpasar dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Data Realisasi Penjualan Pada CV. Tanasol Denpasar Tahun 2023

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Penjualan (Rp)	Realisasi (%)
Januari	750.000.000,00	556.000.000,00	74,13
Februari	750.000.000,00	589.000.000,00	78,53
Maret	750.000.000,00	601.000.000,00	80,13
April	750.000.000,00	558.000.000,00	74,40
Mei	750.000.000,00	576.000.000,00	76,80
Juni	750.000.000,00	636.000.000,00	84,80
Juli	750.000.000,00	606.000.000,00	80,80
Agustus	750.000.000,00	600.000.000,00	80,00
September	750.000.000,00	596.000.000,00	79,47
Oktober	750.000.000,00	676.000.000,00	90,13
November	750.000.000,00	626.000.000,00	83,47
Desember	750.000.000,00	606.000.000,00	80,80
Jumlah	9.000.000.000,00	7.226.000.000,00	80,29
Rata-Rata	750.000.000,00	602.166.666,67	80,29

Sumber: CV. Tanasol Denpasar (2024)

Tabel 1.1 menunjukan pada periode Januari-Desember 2023 hasil penjualan CV. Tanasol Denpasar berfluktuasi di setiap bulannya. Diketahui bahwa penjualan pada CV. Tanasol Denpasar belum mampu mencapai target secara maksimal, dimana target penjualan perbulan ditetapkan sebanyak Rp 750.000.000, namun realisasi penjualan perbulan belum mampu tercapai. Adapun jumlah presentase realisasi penjualan pada tahun 2023 sebesar 80,29%. Hal inilah yang seringkali menjadi permasalahan pada CV. Tanasol Denpasar, dimana kinerja karyawan yang masih rendah dan belum termotivasi kerja untuk lebih giat dalam mengejar target perbulan yang diberikan oleh perusahaan. Selain penurunan pencapaian target penjualan, masalah distribusi alat pendukung yang kurang memadai turut memiliki andil dalam pencapaian target perusahaan. Karyawan berpendapat bahwa terdapat ketidaksesuaian antara rak penyimpanan produk dengan banyaknya permintaan pelanggan dari *offline*, *online* dan grosir, sehingga banyak produk pesanan pelanggan yang masih tercecer dimana-mana karena menurunnya

perhatian dan penataan ruang peralatan dan perlengkapan pada CV. Tanasol Denpasar.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan tersebut yang nantinya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan, namun untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi tentu bukanlah hal yang mudah bagi perusahaan, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Menurut Virgiyanti & Sunuharyo, (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada. Pegawai merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi.

Kinerja atau prestasi adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sedangkan menurut Jagadhita, (2019) kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat

disimpulkan bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi, yang harus dilakukan terlebih dahulu adalah memperbaiki kinerja individu. Salah satu yang mempengaruhi kinerja yaitu *work family conflict*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Tanasol Denpasar, menunjukkan adanya fenomena terkait *work family conflict* yaitu terlihat dari indikator *time-based conflict* yang dimana kurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga karena penggunaan hari libur dipergunakan untuk bekerja dan tidak adanya waktu kehidupan dalam bermasyarakat selain itu permasalahan dalam keluarga sangat mempengaruhi waktu untuk bekerja. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran ini, sehingga memunculkan ketegangan bahkan *emotional* yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya konflik dan ketidakjelasan peran dalam pekerjaan yang dilakukan dan dapat menimbulkan tekanan pada penurunan kinerja. Berikut merupakan indikasi terjadinya *work family conflict* di CV. Tanasol dapat disajikan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Indikasi Terjadinya Work Family Conflict Pada
CV. Tanasol Denpasar Tahun 2023

No	Indikasi	Perilaku yang mengarah pada terjadinya <i>work family conflict</i>	F	Presentase
1	time-based conflict	Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga.	13	40%
2		Penggunaan hari libur untuk bekerja.		
3		Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat.		
4		Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja.		
5	strain-based conflict	Tuntunan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga.	10	32%
6		Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam berkerja.		
7	behavior-based conflict	Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri.	9	28%
8		Sering merasa lelah setelah pulang bekerja.		
Jumlah			32	100%

Sumber CV. Tanasol Denpasar tahun 2024

Tabel 1.2 di atas menyatakan bahwa perilaku karyawan yang mengarah pada terjadinya *work family conflict* ditinjau dari *time-based conflict* (40%) ditunjukkan dari sikap kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, penggunaan hari libur untuk bekerja, tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat, dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja. Ditinjau dari *strain-based conflict* (32%) ditunjukkan dengan adanya tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga dan permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja. Ditinjau dari *behavior-based conflict* (28%) ditunjukkan dengan adanya sikap dari keluarga yang merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai seorang ibu atau bpk rumah tangga yang sering merasa kelelahan setelah pulang bekerja.

Menurut Dewanta, (2018) *work family conflict* merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi seorang istri harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain seseorang harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan.

Work family conflict ini perlu diperhatikan karena karyawan yang sudah menikah akan memiliki peran tanggung jawab ganda yaitu sebagai seorang ibu rumah tangga dan wanita karir. Kedua peran ini sama-sama membutuhkan waktu dan perhatian penuh dalam pemenuhannya. Kondisi ini

sesuai dengan penelitian Naibaho dan ratnaningsih (2020) yang menunjukkan bahwa intensitas terjadinya konflik peran ganda pada wanita lebih besar dibandingkan pria. Hal ini disebabkan karena wanita bekerja yang telah berkeluarga dan memiliki anak memiliki dua peran sekaligus yaitu berperan sebagai istri dan ibu yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan perhatian untuk keluarga namun mereka juga berperan sebagai pekerja yang menuntut mereka untuk menyediakan waktu dan pikiran untuk pekerjaan. Hal ini akan membuat mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran ini, sehingga akan memunculkan ketegangan bahkan emotional yang akan meningkatkan kemungkinan munculnya konflik peran ganda pada perawat wanita. Wanita pekerja yang mengalami work family conflict dan atau kurang memiliki informasi atau ketidakjelasan peran dalam pekerjaan yang dilakukan dapat menimbulkan tekanan yang pada menurunkan kinerja.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya mengenai *work family conflict* terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukan hasil yang berbeda-beda, yaitu menurut Karlina,E (2023), Asbari,M, *et al* (2023) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Idris,F. *et al* (2023), Hayati *et al* (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Masita,T.S, *et al* (2019) menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara faktor kedua dengan karyawan CV. Tanasol Denpasar, menunjukkan adanya fenomena terkait motivasi kerja yaitu terlihat dari indikator kebutuhan fisik yang dimana kurangnya komunikasi karyawan antara pimpinan dan menyebabkan kurangnya

kebutuhan karyawan seperti kurangnya komputer untuk input data, kurangnya alat dalam memproduksi sandal, kondisi ruangan yang menimbulkan kesan tidak rapi sehingga terciptanya suasana yang kurang nyaman terhadap karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap turunnya kinerja karyawan.

Menurut Purba, (2019), Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Adha *et al*, (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya Adha *et al*, (2019). Dari pengertian diatas dapat dijelaskan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda, yaitu menurut Damanik., *et al* (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung penelitian Suparman *et al*, (2019), Tangkeallo

(2022), Harahap, S,F & Siregar, S.M (2022) dengan hasil penelitian yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feri,S, & Supeno, B (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain *work family conflict* dan motivasi kerja, penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan CV. Tanasol Denpasar menunjukkan adanya fenomena terkait kepuasan kerja yaitu terlihat dari indikator kepuasan terhadap rekan kerja yang dimana kurang atau bahkan tidak adanya sikap saling membantu antara karyawan ketika salah satu karyawan Cv. Tanasol Denpasar mengalami kesulitan atau kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Susanto, (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge Sulistia, (2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Sulistia, (2019) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

Adapun beberapa penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan

menunjukkan hasil yang berbeda-beda, yaitu menurut Rahmawani, R & Syahril, H (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Badrianto and Ekshan (2020), Haryono, S & Sulisty, BA (2020), Febriantora & Fuadati (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Uguy, T. (2018) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengatasi kinerja karyawan yang kurang optimal, maka diperlukannya *work family conflict*, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang baik. Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tanasol Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar?

- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki 2 (dua) kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan praktis, adapun uraian kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya sumber daya manusia. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris terkait dengan pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar.

2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan kegunaan terutama saran dan masukan kepada pengelola pada CV. Tanasol Denpasar terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai peningkatan kinerja pegawai yang didasari dengan komitmen organisasi dan iklim organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan Mahennoko, (2017). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide atau pemikiran dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang sulit dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya Mahennoko, (2017).

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 atau 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. 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 atau 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 *Work Family Conflic*

1) *Pengertian work family conflict*

Work family conflict merupakan konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu setiap seseorang harus melakukan pekerjaan di kantor, sedangkan di sisi lain seseorang harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang atau bahkan tidak memiliki waktu bersama keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti

sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga mengganggu pekerjaan (Dewanta 2018).

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*

Menurut Abdullah (2019) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a) Tekanan ekonomi
- b) Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga.
- c) Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

3) Indikator *work family conflict*

Dewanta (2018) terdapat tiga indikator konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

- a) *Time-based conflict* merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat berasal dari keluarga maupun dari pekerjaan yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.
- b) *Strain-based conflict*, terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.
- c) *Behavior-based conflict*, berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Dalam penelitian ini mengidentifikasi mereka terhadap jenis-jenis konflik pekerjaan keluarga sesuai dengan apa yang akan diukur pada karyawan di tempat penulis melakukan penelitian.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Adha, *et al* (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Adha,*et al* (2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya Adha *et al*, (2019). Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Robbins (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan

demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan Adha *et al*, (2019). Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Bismala *et al*, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Karakteristik individu
- b) Karakteristik pekerjaan
- c) Karakteristik situasi kerja.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan *et al*, (2019) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik

Yaitu karyawan membutuhkan fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di perusahaan.

- b) Kebutuhan rasa aman

Yaitu karyawan membutuhkan rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya dalam beraktivitas.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Yaitu karyawan melakukan pekerjaan membutuhkan dorongan mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Susanto (2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Giyarto (2018) kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Irawati (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan- perasaan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negative tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling berpengaruh terhadap *turnover*. Kepuasan kerja yang rendah dapat menghasilkan biaya perputaran yang tinggi, ketidak hadiran, keterlambatan dan bahkan kesehatan mental yang rendah. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

2) Faktor penentu kepuasan kerja

Sulistia, (2019) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

a) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

b) Gaji

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi

c) Promosi

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

d) Supervisi

Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.

e) Kelompok kerja / rekan kerja

Merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Sulistia, (2019) terbagi atas beberapa bagian yaitu:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

b) Kepuasan terhadap imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

c) Kepuasan terhadap supervisi atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

d) Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

e) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk menempatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja pegawai

Kinerja tinggi yang dihasilkan oleh pegawai akan membantu perusahaan dalam proses pencapaian tujuannya. Untuk memperoleh gambaran mengenai kinerja. Berikut ini akan dikemukakan definisi- definisi mengenai kinerja menurut beberapa ahli, Jagadhita, (2019) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jadi dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi yang didasari atas kecerdasan spiritual, intelegansia, emosional dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan.

2) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Bustomi, *et al* (2020), ada beberapa manfaat penggunaan dalam penilaian kinerja, antara lain :

a) Penggunaan Administratif

Sistem penilaian sering kali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktifitas mereka.

b) Penggunaan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan baik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan di masa depan. Dalam proses pengidentifikasian kekuatan, kelemahan, potensi dan

kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balikpenilaian kinerja.

3) Indikator Kinerja

Menurut Lewa dan Subowo (2017) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

b) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik , motivasi kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan pada CV. Tanasol Denpasar.

2.2.1 Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan

- 1) Penelitian Asbari, M, *et al* (2021) yang berjudul “Pengaruh mediasi mental kesiapan untuk berubah dan *work-family conflict* terhadap kinerja karyawan dimasa pandemi Covid-19”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh work family conflict (pekerjaan-keluarga) terhadap kinerja karyawan paruh waktu industri pengemasan di Tangerang yang dimediasi oleh kesiapan untuk berubah. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik simple random sampling dan hasil kuesioner yang kembali dan valid sebanyak 143 sampel. Pengolahan data menggunakan metode SEM dengan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan berubah. Penelitian ini menyimpulkan pula bahwa kesiapan untuk berubah berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja karyawan. Kesiapan untuk berubah sebagai mediator penuh. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Asbari,M dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflic*, Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Asbari,M yaitu perusahaan industri pengemasan di Tangerang sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Karlina,E (2023) yang berjudul ”pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja perawat Wanita pada Blud rumah sakit Benyamin Guluh kabupaten Kolaka”. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, studi pustaka, dan penyebaran kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang sudah menikah sebanyak 122 responden dengan menggunakan metode sensus jenuh. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan SPSS 2.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*) dengan *Smart PLS* 4.0. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Work Family Conflict* terhadap kinerja perawat wanita menikah yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 8,828 dengan P-Value sebesar 0,000. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Karlina, E dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict*, Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu analisis regresi berganda. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Karlina, E yaitu pada rumah sakit Benyamin Guluh kabupaten Kolaka, sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 3) Hayati, M, et al (2020) dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict* dan stress kerja terhadap kinerja perawat Wanita". Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah: (1) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap stres kerja, (2) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh terhadap kinerja dan (3) stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita di RSI Ibnu Sina Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah

perawat wanita sebanyak 83 orang dengan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling yang memiliki ketentuan perawat wanita yang sudah menikah dan pernah menikah. Jadi sampelnya sebanyak 63 orang perawat. Uji coba instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan induktif dengan menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, analisis jalur, dan uji hipotesis. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (2) konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dilihat dari nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ (3) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dilihat dari nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Hayati, M dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflic*, Teknik uji instrumen penelitian yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Hayati, M yaitu di rumah sakit Ibnu Sina Padang sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 4) Idris, F et al (2023) yang berjudul "Pengaruh Work Family Conflic terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore kepulauan." Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 29. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket. Metode dari pemilihan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah nonprobability sampling (penarikan sampel secara tidak acak dengan menggunakan jenis purposive sampling. Sampel pada penelitian ini yaitu 59 karyawan wanita. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa conflict keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Stres kerja memediasi pengaruh work family conflict terhadap kinerja PT. Bank BRI Cabang Tidore Kepulauan City. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Idris, F dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict*, Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda atau spss. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Idris, F yaitu PT. Bank BRI Cabang Kota Tidore Kepulauan, sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 5) Masita, T.S et al (2019) yang berjudul "Work-family conflict dan work-life balance pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh work-family conflict terhadap work-life balance pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala work-family conflict (Netemeyer) dan skala work-life balance (Fisher) yang telah diadaptasi versi bahasa Indonesia. Data penelitian diperoleh dari 50 prajurit wanita TNI AL yang telah berkeluarga. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dengan metode simple random sampling. Dengan menggunakan uji hipotesis analisis regresi linier berganda, didapatkan hasil bahwa (1) work-family conflict pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya berada dalam kategori sedang, (2)

work-life balance pada prajurit wanita TNI-AL di Surabaya berada dalam kategori tinggi, dan (3) work-family conflict tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap work-life balance pada prajurit TNI-AL di Surabaya. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Masita, T.S dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflic*, Teknik uji instrumen penelitian yaitu dengan uji hipotesis analisis regresi linier berganda. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Masita, T.S yaitu pada prajurit wanita TNI AL di Surabaya sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Harahap, S.F & Siregar, S.M, (2022) yang berjudul ” Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada Cv dua putra mandiri medan” Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan terhadap kinerja ditemukan permasalahan sesuai dengan indikator kinerja antara lain: kualitas karyawan masih dinilai sangat rendah, kuantitas karyawan masih dinilai kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga masih kurangnya komitmen dalam bekerja. Hal tersebut sangat menghambat kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV Dua Putra Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Dua Putra Mandiri yang terdiri dari 35 karyawan dan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi digunakan. Teknik pengumpulan data dengan membuat

daftar pertanyaan kusioner yang diberikan kepada karyawan pada CV Dua Putra Mandiri sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung terhadap objek. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lain yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan disiplin (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan oleh Harahap, S.F & Siregar, yaitu di CV dua putra mandiri medan sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 2) Penelitian Suparman, *et al* (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Suparman, *et al* dalam penelitian ini adalah Motivasi

kerja, Teknik analisi data yang digunakan sama yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Suparman yaitu Koperasi Di Muara Teweh sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 3) Damanik, *et al* (2020) melakukan penelitian yang berjudul “*The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District*”. Sampel dalam penelitian ini adalah 74 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Kabupaten Simanunggul, sedangkan peneliti ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas yang dilakukan di CV.Tanasol Denpasar.
- 4) Penelitian Tangkeallo (2022) dengan judul ”Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja”. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dalam penelitian

ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Tangkeallo yaitu di Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 5) Feri. S, *et al* (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies”. Tujuan dari kajian ini adalah menganalisis pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap karyawan PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji model yang dihipotesiskan secara statistik dengan bantuan SPSS-19, Terdapat beberapa langkah pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, diantaranya: analisis deskriptif variabel penelitian, uji kualitas instrumen penelitian menggunakan uji validitas & uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, dan analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji-F, uji-t dan uji-R ,serta untuk menentukan sejauh mana model yang diajukan tersebut konsisten dengan data sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. Kepuasan kerja mampu bertindak

sebagai variabel intervening untuk memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara, untuk hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak sebesar pengaruh langsungnya. Persamaan peneliti yang dilakukan oleh Feri, S, *et al* dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Feri, S *et al* yaitu Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Rahmawani, R & Syahril, H. (2021) yang berjudul ” Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 136 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah stratified random sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear

berganda. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani,R & Syahrial, H. yaitu di PT. Sinarmas Medan sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 2) Penelitian Badrianto and Ekshan (2020) dengan judul "Effect of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Badrianto dan Ekshan yaitu di PT. Nesinak Industries sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 3) Haryono,S & Sulisty,BA (2020) dengan judul "*Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*". Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 355 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja

karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Pancasila yaitu di PT. Nesinak Industries sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

- 4) Penelitian Febriantora & Fuadati (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online". Sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi, insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, Teknik analisis data yang digunakan sama yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Febriantoro yaitu di Driver Ojek Online sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.
- 5) Uguy, T. (2018) yang berjudul "Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non medis di Rumah Sakit Bhayangkara Manado yang berjumlah 63 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi dan saran bagi pihak rumah sakit untuk meningkatkan semangat kerja dengan cara meningkatkan efektivitas kerja dan hubungan kerja yang baik dari perspektif stres, motivasi dan kepuasan kerja

karyawan non medis di RS Bhayangkara Manado. Hasil dari penelitian ini adalah stres berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan non medis di RS Bhayangkara Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dalam penelitian ialah tempat dan objek penelitian yang dilakukan Ugu, T. yaitu di RS Bhayangkara Manado sedangkan peneliti ini di perusahaan CV. Tanasol Denpasar, perbedaan lainnya yaitu jumlah responden yang digunakan.

