

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bisa dikatakan cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Perhatian ini diperlukan untuk mengingat dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat pesan sumber daya manusia yang besar dalam suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan. Karena perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pemberian sikap disiplin secara rasional dan adil maka dari itu pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemberian disiplin yang diberikan kepada karyawan tidak seimbang maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutupi kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Faktor lain yang dapat mendorong kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Nawawi (2019:351) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan yang menyenangkannya untuk dilakukan. Hal ini tidak menutupi kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Hasil penelitian Teck Hong dan Waheed (2018) menyatakan bahwa pada setiap organisasi ritel membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Numberi dan Setiawan (2018) menyatakan bahwa karyawan *outsourcing* yang bekerja sebagai karyawan Bank di Bank Papua Kantor Pusat Jayapura terhadap hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan *outsourcing*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Murti (2019) menyatakan bahwa selain variabel kepuasan kerja, terdapat variabel motivasi untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, untuk mencapainya secara optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut akan lebih optimal. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan perubahan perilaku pada diri karyawan. Jika kepuasan kerja tidak diperhatikan, maka kinerja karyawan dalam bekerja menjadi tidak optimal dan karyawan tersebut cenderung untuk bekerja secara apa adanya. Menurut Robbins (2018:53) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasannya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan kehendak individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai dan Sagala, 2019:856). Karyawan yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi perannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Numberi (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dalam hal rasa kebanggaan tenaga kerja *outsourcing* PT. Bank Papua Kantor Pusat Jayapura terhadap kinerja tenaga kerja *outsourcing* PT.

Bank Papua Kantor Pusat Jayapura dalam hal kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan dan pengetahuan tentang pekerjaan tenaga kerja *outsourcing* PT. Bank Papua Kantor Pusat Jayapura. Penelitian Komara (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung. Menurut Juniantara (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Menurut Dewi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.

CV. Dayuhsini Denpasar Timur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyedia bahan makanan yang berlokasi di Jl. Wr. Supratman No. 275 Denpasar Timur. CV. Dayuhsini Denpasar Timur memiliki 50 karyawan pada masing-masing posisi yang ditempatinya. CV. Dayuhsini harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam suatu perusahaan pasti memiliki pemimpin yang dapat memimpin karyawan didalam menjalankan tugasnya. Setiap pemimpin memiliki dampak positif dan negatif atas kinerja karyawan. Faktor disiplin juga menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan, baik disiplin waktu dengan cara tidak terlambat masuk kerja hingga disiplin mengumpulkan tugas sesuai *deadline*. Selain itu motivasi kerja diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam bekerja.

CV. Dayuhsini menerapkan sistem disiplin kerja yang mewajibkan anggota perusahaan mampu mengikuti aturan dan perintah dalam bekerja. karyawan diberikan tugas lebih dari jobdesk yang sebelumnya sudah ditetapkan Karena adanya pengurangan jumlah karyawan sehingga menyebabkan adanya perangkapan tugas tanpa adanya kesepakatan yang resmi dengan karyawan. Dengan jumlah

karyawan yang terbatas dan adanya perangkapan tugas sehingga menyebabkan pengumpulan tugas sering terlambat dari *deadline* yang ditentukan. Kurangnya perhatian dan dorongan dari pimpinan terhadap karyawan menyebabkan motivasi kerja menurun. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani juga tidak maksimal karena saat adanya penambahan tugas, karyawan belum mendapatkan training jobdesk yang baru secara maksimal dan menyebabkan kebingungan pada saat bekerja. Kepuasan terhadap rekan kerja yang dialami karyawan yaitu seperti seringnya keluar masuk karyawan baru membuat staf HRD dan staf rekan yang sudah lama bekerja merasa tidak puas karena karyawan yang sudah masuk dan bekerja serta mengikuti masa training dan mendapatkan jobdesk dengan team kerja yang senior tiba-tiba langsung resign dan ganti rekan kerja yang baru kembali. Hal tersebut mengakibatkan adanya keterlambatan dalam pengumpulan tugas dengan jobdesk yang bertambah sehingga menyebabkan efektivitas pekerjaan menjadi lambat. Karyawan CV. Dayuhsini masih terlihat kurang disiplin, seperti masalah absensi karyawan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan CV. Dayuhsini**  
**Periode Januari-Desember 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hadir (Orang)	Terlambat (Orang)	Sakit (Orang)	Izin (Orang)	Alpha (Orang)
Januari	50	45	5	3	2	0
Februari	50	43	3	6	1	0
Maret	50	46	7	2	2	0
April	50	43	6	4	3	0
Mei	50	46	8	3	1	0
Juni	50	44	5	2	4	0
Juli	50	46	9	2	2	0
Agustus	50	43	5	4	3	0
September	50	45	7	3	2	0
Oktober	50	44	9	3	3	0
November	50	46	4	1	3	0
Desember	50	48	5	1	1	0

Sumber: Rekapitulasi Kantor CV. Dayuhsini (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya tingkat kemangkiran terhadap absensi karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan. Karena adanya kemangkiran karyawan menyebabkan tugas dan kewajiban karyawan menjadi kurang efektivitas sehingga tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur dilihat dari data penilaian kinerja karyawan pada tahun 2020-2021, adapun data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan CV. Dayuhsini Denpasar Timur**

<b>Perilaku Kerja 2020</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Skor (%)</b>	<b>Perilaku Kerja 2021</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Skor (%)</b>
Kedisiplinan	10	70	7	Kedisiplinan	10	60	6
Tanggung Jawab	10	70	7	Tanggung Jawab	10	60	6
Kepemimpinan	20	80	16	Kepemimpinan	20	70	14
<b>Hasil Kerja 2020</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Skor (%)</b>	<b>Hasil Kerja 2021</b>	<b>Bobot (%)</b>	<b>Nilai (%)</b>	<b>Skor (%)</b>
Kualitas Kerja	20	80	16	Kualitas Kerja	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	Kuantitas Kerja	20	70	14
Keterampilan	20	80	16	Keterampilan	20	80	16
Jumlah	100		78	Jumlah	100		70

Sumber: CV. Dayuhsini Denpasar Timur (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan skor yaitu 78% menjadi 70% pada tahun 2021.

Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing variabel pada kolom di atas.

- 1) Kedisiplinan, pada perusahaan tersebut penilaian kedisiplinan di dapat dari data kehadiran karyawan melalui absensi yang ditarik laporannya setiap bulan. adanya penurunan kedisiplinan dari tahun sebelumnya karena jarak tempuh

rumah ke tempat kerja dan kurangnya urgensi dari karyawan untuk masuk kerja tepat waktu.

- 2) Tanggung jawab, yang dimaksud dari variabel tersebut yaitu adanya sikap tanggung jawab dari tugas yang diberikan oleh pimpinan untuk mengerjakan sesuai deadline tugas yang diberikan.
- 3) Kepemimpinan, terdapat penurunan terhadap sikap kepemimpinan dalam hal mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahannya untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kesadaran dan sukarela untuk mencapai suatu tujuan dalam perusahaan karena masih ada karyawan yang tidak sadar dengan *deadline* tugas yang diberikan dan tidak mau merelakan waktunya untuk lembur mengerjakan tugas tersebut sampai selesai.
- 4) Kualitas kerja, terjadinya penurunan dari hasil kualitas kerja dikarenakan adanya kesalahan kerja dari karyawan seperti kurangnya ketepatan atau kesesuaian hasil kerja yang sudah ditentukan dan kurangnya peran HRD untuk melakukan training kembali pada karyawan.
- 5) Kuantitas kerja, yaitu komponen yang dapat dilihat dari secara fisik dari segi hasil. Di dalam permasalahan pada perusahaan tersebut yaitu adanya penurunan dari target seperti tidak tercapainya jumlah penginputan nota yang dihitung perhari dan pengiriman barang yang menghabiskan waktu lebih lama karena adanya hambatan di perjalanan sehingga kurangnya efisiensi pada waktu.
- 6) Keterampilan, hal ini sangat penting untuk dijalankan saat bekerja, permasalahan yang dialami yaitu kurangnya kecakapan dan keahlian kerja pada bidangnya masing masing karena sikap karyawan yang tidak aktif dalam mengikuti masa training yang dijalankan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dayuhsini Denpasar Timur.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

Sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan, referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan acuan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan informasi bagi pihak perusahaan yang dapat membantu manajemen dalam memberikan keputusan. Hasil ini diharapkan dapat menambah khazanah perpustakaan di kampus dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan di kemudian hari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan. Locke menyatakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja ke arah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

##### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan tindakan ketaatan yang dilakukan seseorang untuk mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan lembaga/organisasi. Dalam suatu organisasi kedisiplinan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan ditaati oleh karyawan yang ada di dalam lembaga/organisasi tersebut.

## 1) Pengertian Disiplin Kerja

Abdillah dan Wajdi (2014:3) berpendapat bahwa disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi. Pendapat lain mengatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah suatu sikap secara sukarela menaati semua peraturan organisasi dan sadar akan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku atau perbuatan organisasi baik tertulis ataupun tidak Afandi (2016:1) juga berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Kemudian menurut Ma'arif (2013:95) disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat berperan penting dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja dimana proses ini melibatkan pimpinan/manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan

masalah-masalah dalam kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

## 2) Indikator Disiplin Kerja

Indikator adalah sebuah instrumen yang digunakan untuk mengukur keberadaan sebuah variabel. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur disiplin kerja, salah satu diantaranya adalah seperti yang dikemukakan oleh Afandi Prandi (2018) indikator dari adanya disiplin kerja yaitu;

- a) Masuk Kerja Tepat Waktu.
- b) Penggunaan Waktu Dan Fasilitas Secara Efektif.
- c) Tidak Mangkir/Tidak Hadir.
- d) Mematuhi Peraturan Perusahaan.
- e) Target Pekerjaan.
- f) Membuat Laporan Harian Pekerjaan.

Indikator-indikator yang dapat mengukur tingkat disiplin karyawan tersebut secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut;

- a) Masuk Kerja Tepat Waktu

Tepat waktu adalah sikap disiplin dalam hal waktu, seperti para karyawan datang ke kantor tepat waktu atau tidak pernah terlambat, tertib dan teratur sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

b) Penggunaan Waktu Dan Fasilitas Secara Efektif

Penggunaan waktu dengan efektif adalah melaksanakan pekerjaan dengan segera sesuai jadwal tanpa menunda-nunda. Sikap hati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor dengan baik dan benar. Dengan menggunakan waktu dan fasilitas secara efektif dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga terlaksananya pekerjaan dengan tepat waktu dan fasilitas kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tidak Mangkir/Tidak Hadir

Mangkir adalah tidak hadir atau absen tanpa keterangan, tidak mangkir termasuk sifat disiplin seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk selalu hadir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau ditetapkan perusahaan.

d) Patuhi Peraturan Perusahaan

Mematuhi adalah membiasakan diri untuk taat (menurut) pada peraturan. Seperti pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kerja.

e) Target Pekerjaan

Target adalah sasaran atau batas ketentuan yang telah ditetapkan untuk dicapai. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan ketentuan dan bertanggung jawab atas hasil kerja.

Sedangkan indikator tentang disiplin menurut Sutrisno (2019) ada 5 aspek yang dapat digunakan, antara lain :

- a) Ketaatan Pada Peraturan.
- b) Kepatuhan Terhadap Pimpinan.
- c) Persentase Kehadiran.
- d) Ketepatan Dalam Menyelesaikan Tugas.
- e) Kesiediaan Menyelesaikan Tugas Tambahan.

Sutrisno (2019) menjelaskan tentang 5 aspek yang telah terurai di atas sebagai berikut;

- a) Ketaatan Pada Peraturan

Ketaatan peraturan adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada pada dalam diri karyawan, sehingga menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

- b) Kepatuhan Terhadap Pimpinan

Kepatuhan adalah kesediaan diri karyawan untuk mematuhi dan menaati keputusan pemimpin dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

- c) Persentase Kehadiran

Persentase kehadiran merupakan gambaran tingkat kehadiran karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. sehingga semakin tinggi tingkat kehadiran dan semakin rendah kemangkiran maka tingkat disiplin karyawan tinggi.

- d) Ketepatan Dalam Menyelesaikan Tugas

Seberapa efektif karyawan dalam memanfaatkan waktu bekerja sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

e) Kesiediaan Menyelesaikan Tugas Tambahan

Sikap karyawan yang memiliki kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Afandi Prandi Dalam Buku *Concept & Indicator Human Resources Management* (2018). Dimana pendapatnya tentang indikator disiplin karyawan adalah yang sesuai dengan fenomena pada tempat penelitian di antaranya yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu dan fasilitas secara efektif, tidak mangkir/tidak hadir, mematuhi peraturan perusahaan, target pekerjaan serta membuat laporan harian pekerjaan.

3) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Para ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Afandi Prandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu;

- a) Faktor Kepemimpinan.
- b) Faktor Sistem Penghargaan.
- c) Faktor Kemampuan.
- d) Faktor Balas Jasa.
- e) Faktor Keadilan.
- f) Faktor Pengawasan.
- g) Faktor Sanksi Hukuman.
- h) Faktor Ketegasan.
- i) Faktor Hubungan Kemanusiaan.

Dapat dijelaskan terdapat 9 (sembilan) aspek yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan sebagaimana tersebut dibawah ini:

a) Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya pun memiliki disiplin yang baik pula.

b) Faktor Sistem Penghargaan

Penghargaan adalah sebuah pengakuan. Pengakuan atas pencapaian yang telah diraih. Bukan hanya karena berhasil meraih suatu prestasi tapi juga atas pengabdian karyawan yang telah mendedikasikan waktunya kepada pekerjaan yang telah ditempati.

c) Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sehingga kemampuan ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan kemampuan pimpinan dapat dengan tepat menentukan tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan agar sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga karyawan bekerja sungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

d) Faktor Balas Jasa

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan kepada orang atau badan yang pernah berjasa, sebagai ucapan terima kasih atas jasa yang telah diberikan.

Sehingga pemberian balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya semakin tinggi maka kedisiplinan karyawan akan semakin tinggi pula.

e) Faktor Keadilan

Keadilan adalah perlakuan yang sama (adil). Dalam mencapai tujuan perusahaan keadilan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman pada tiap individu akan merangsang tercapainya kedisiplinan karyawan yang baik. Jadi keadilan pada setiap karyawan harus diterapkan dengan baik, supaya tercipta kedisiplinan yang baik pada setiap karyawan. karyawan baik pula.

f) Faktor Pengawasan

Pengawasan adalah penilikan dan pengarahan tentang kebijakan jalannya perusahaan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang direncanakan, hal ini dilakukan langsung oleh atasan terhadap bawahannya. Dengan demikian adanya pengawasan yang efektif akan mewujudkan disiplin dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan. Dengan pengawasan, atasan dapat secara langsung mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya sehingga atasan menilai bawahannya secara objektif.

g) Faktor Sanksi Hukuman

Sanksi hukum adalah imbalan negatif yang diberikan pada seseorang yang melanggar aturan. Sehingga sanksi hukuman sangat berperan penting

dalam pembentukan kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan semakin enggan untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

h) Faktor Ketegasan

Ketegasan adalah tindakan yang tidak samar-samar, tidak ragu-ragu dan tidak bimbang, dengan kata lain ketegasan adalah tindakan yang jelas. Pimpinan harus berani dan percaya diri dalam mengungkapkan apa yang benar dan apa yang salah, apa yang diinginkan dan apa yang tidak diinginkan secara jelas, nyata dan pasti. Sehingga dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar akan sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

i) Faktor Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan adalah suatu pelaksanaan keterampilan dimana seseorang belajar menghubungkan diri dengan lingkungan sosialnya, mengenal watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku antar individu. Proses ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam komunikasi antar personal yang bersifat dialogis. Berdasarkan uraian di atas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja peneliti menggunakan faktor pengawasan dan kompensasi atau balas jasa sebagai variabel yang akan dikaji lebih lanjut.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Daulay, dkk, (2016:165) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan

tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak seringkali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan itu bisa datang dari luar maupun dari dalam diri sendiri. Kemudian Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Adapun Rivai (2019:141) menyatakan bahwa motivasi merupakan vitamin untuk meningkatkan produktivitas, dan tugas pimpinan adalah menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu agar mampu mencapai tujuan. Selain itu pimpinan juga berperan menjadi penyalur motivasi agar bawahan bekerja efektif dan efisien sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

## 2) Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang diinginkan setiap orang maupun organisasi, dengan adanya tujuan kinerja organisasi maupun individu lebih terarah dan jelas dalam menentukan arah kedepannya. Adapun Dayana

dan Marbun (2018:52) menyatakan bahwa tujuan motivasi berprioritas kepada kepentingan yang mempunyai tujuan lebih besar berupa perbuatan, tindakan atau 19 berbuat lebih agar menghasilkan tujuan atau goal yang telah dibuat dan tujuan motivasi yang sifatnya terarah yaitu berupa tujuan motivasi berkepentingan. Daulay, dkk, (2016:159) menyatakan tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan. Kemudian Hasibuan (2012:94) menyatakan adapun tujuan-tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku. Sedangkan menurut Malayu (Arianty, dkk, 2016:103) ialah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan

bahan baku. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi bertujuan dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan semangat kerja kepada para pegawai yang didapat dari organisasi maupun pimpinan sehingga dapat meningkat kinerjanya secara loyalitas.

### 3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012) indikator motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan:

#### a) Semangat Kerja

Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

#### b) Disiplin

Kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

#### c) Tanggung Jawab

Hal yang harus dilakukan dan dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan yang dibebankan.

## 2.1.4 Kepuasan Kerja

### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Busro, 2018:109). Adapun Menurut

Hasibuan (2012:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Sutrisno (2019:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian Mangkunegara (2017:117) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan pengertian kepuasan kerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis, dengan kata lain kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terkait dengan kepuasan kerja, tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap individu para pegawai. Adapun Robbins (2018:247) menyatakan bahwa faktor penting yang mendatangkan

kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:77-78) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Nawawi (2019:35) juga menyatakan ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti umur, pendidikan, jenis pekerjaan, tingkat absensi, produktivitas, tingkat absensi dan sebagainya. Kemudian Iskandar dan Yuhansyah (2018:66-67) secara umum menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya dan berat ringannya pekerjaan. Lalu faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Kemudian yang terakhir faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan balas jasa yang adil dan layak. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan sehingga penyebab

ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor. Artinya, terdiri dari beberapa unsur /faktor yang timbul secara bersamaan atau tidak bersamaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas. Sedangkan secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi seorang individu, yaitu faktor psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

### 3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Lukman (2018:32) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

#### a) Kepuasan Terhadap Gaji

Gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan masa kerjanya dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

#### b) Kepuasan Terhadap Rekan Kerja

Karyawan saling mendukung antar rekan kerja untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

#### c) Kepuasan Terhadap Penyelia

Sikap pimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan memberikan bantuan kepada karyawan.

d) Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Perusahaan memberikan tugas, dengan demikian karyawan bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018) menyatakan kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Apabila seseorang telah diterima ditempatkan pada suatu organisasi/unit kerja tertentu, maka mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja, mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan. Karyawan yang memiliki (IQ) di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

### 3) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019:14) menyatakan bahwa tujuan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
- b) Kemahiran pengetahuan baru akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
- c) Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya.
- d) Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
- e) Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

### 4) Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadin (2014) adalah sebagai berikut:

#### a) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

#### b) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### c) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d) Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Judul jurnal dan skripsi sejenis yang digunakan sebagai pembanding dalam penelitian ini adalah:

- 1) Penelitian yang dilakukan Bagaskara (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kreasi Kemasan Komposit. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,302, nilai t hitung sebesar 2,175 dan nilai signifikan sebesar 0,034. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan PT. Kreasi Kemasan Komposit, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 2) Penelitian yang dilakukan Subroto (2018) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tegal Shipyard Utama. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan PT. Tegal Shipyards Utama, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu motivasi kerja sebagai variabel bebas kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 3) Penelitian yang dilakukan Deni (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Mutu Checker Dry PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) Palembang. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan PT. Aneka Bumi Pratama, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu adalah kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 4) Penelitian yang dilakukan Cahyani (2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga). Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Salatiga, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 5) Penelitian yang dilakukan Changgriawan (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan Perusahaan One Way Production, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 6) Penelitian yang dilakukan Eka (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang pada objek penelitian yaitu motivasi kerja, disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 7) Penelitian yang dilakukan Abidin (2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Karyawan Dilingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode survei, sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama dan subyek dari penelitian ini sebanyak 108 responden. Lokasi penelitian dilakukan di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian sebelumnya

dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Kantor Wilayah Departemen Agama Jawa Tengah, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhkini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi, kepuasan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 8) Penelitian yang dilakukan Tindow (2018) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulawesi Utara cabang Calaca Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yang telah disepakati, maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian kompensasi yang tepat. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian ini dilakukan dengan metode survey dan dilaksanakan pada 59 karyawan. Hasil pengembalian kuesioner dari perusahaan berjumlah 47 kuesioner, jadi data yang diolah berjumlah 47 kuesioner. Teknik sampling yang dipakai metode Sampling Jenuh, dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F serta uji koefisien korelasi dan determinasi. Data yang terkumpul uji validitas dan uji reliabilitas dengan koefisien alpha (*Alpha Cronbach*), dimana hasilnya seluruh data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis

menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan sebaiknya lebih meningkatkan motivasi dan kompensasi, sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Bank Sulawesi Utara Cabang Calaca, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan yang sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 9) Penelitian yang dilakukan Afif (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peruri Wira Timur Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Peruri Wira Timur Di Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu, motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 10) Penelitian yang dilakukan Setiawan (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,098$ , nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,462$  dan nilai signifikan sebesar  $0,614$ . Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
- 11) Penelitian yang dilakukan Apin (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,196$ , nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,994$  dan nilai signifikan sebesar  $0,327$ . Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini

Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada variabel lingkungan kerja. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada tahun penelitian dan objek penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

- 12) Penelitian yang dilakukan Rizal (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Metode yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0,016$ , nilai  $t$  hitung sebesar  $-0,202$  dan nilai signifikan sebesar  $0,840$ . Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di CV. Dayuhsini Denpasar Timur. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian dan variabel lingkungan kerja dan beban kerja. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada objek penelitian yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.