

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, Priansa (2016: 260) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sinambela (2016), kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Sinambela (2016:480) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Salah satu indikator yang mencerminkan kinerja karyawan adalah pencapaian target penjualan. Hasil wawancara peneliti dengan manager pada Arya dekorasi di Badung, penjualan yang diperoleh tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan, seperti pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Karyawan Pada Arya Dekorasi di Badung**  
**Tahun 2021**

Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
Januari	150.000.000	130.000.000	86,00
Pebruari	150.000.000	150.855.000	100,57
Maret	150.000.000	145.833.333	97,00
April	150.000.000	120.000.000	80,00
Mei	150.000.000	140.650.000	93,76
Juni	150.000.000	146.060.000	97,37
Juli	150.000.000	200.000.000	133,33
Agustus	150.000.000	130.000.000	86,00
September	150.000.000	131.500.000	87,66
Oktober	150.000.000	153.841.667	102,56
November	150.000.000	160.412.500	106,94
Desember	150.000.000	136.870.000	91,25
Total	1.800.000.000	1.746.022.500	1.144,44
Rata-rata	150.000.000	145.501.875	95,37

Sumber: Sekretaris Arya Dekorasi Badung

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan selama tahun 2021 tidak terealisasi dengan baik, perusahaan hanya bisa mencapai target di bulan Pebruari, Juli, Oktober dan di bulan November. Namun di bulan Januari, Maret, April, Mei, Juni, Agustus, September dan Desember perusahaan belum bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan masih rendah. Selain itu, berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan manager Arya Dekorasi menyatakan bahwa kadang kadang mereka tidak tepat waktu

hadir dalam tempat kerja, yang menunjukkan kinerja karyawan masih rendah. Rendahnya kinerja karyawan pada Arya Dekorasi di Badung diperkirakan disebabkan oleh motivasi, kepuasan dan disiplin kerja karyawan. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misal dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan memiliki disiplin kerja.

Robbins, (2018) bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi. Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Karyawan yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurang ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar.

Untuk memotivasi karyawan, maka Arya Dekorasi memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan. Adapun jenis-jenis penghargaan yang diberikan seperti Tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Jenis-jenis Penghargaan yang Diberikan**

No	Jenis Penghargaan	Uraian
1	Pemenuhan atas kebutuhan fisik seperti dengan pemberian bonus	Pemberian bonus diberikan kepada karyawan yang over time.
2	Pemenuhan kebutuhan sosial	Yaitu dengan menerima karyawan dengan baik pada perusahaan
3	Kebutuhan perwujudan diri	Karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki

Sumber: Sekretaris Arya Dekorasi Badung

Tabel 1.2 menunjukkan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan, seperti pemberian bonus, memberikan waktu istirahat setelah karyawan berhasil penyelesaian pekerjaan dengan jam kerja yang tinggi. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan 10 orang karyawan, bahwa sering terjadi permasalahan dengan hubungan sosial antar karyawan, sering terjadi hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, perusahaan tidak memberikan promosi jabatan pada seluruh karyawan dan perusahaan tidak memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan berupa BPJS.

Pemberian motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015), Sidanti (2015), Sutrisno (2016), Triastuti (2017), Pratama (2019), Krisnawati, dkk. (2019), Lestari, dkk. (2019), Sari (2020), Putra (2021), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena karyawan cenderung memiliki dorongan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk. (2017) dan Triastuti (2017) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan karena dorongan dalam diri karyawan belum menjadi tujuan utama dari hasil kerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja karyawan. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015: 193).

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015), Sidanti (2015), Sutrisno (2016), Pratama (2019), Putra (2021) menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya ketaatan karyawan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Namun bertolak belakang dengan penelitian Satejo dan Kempa (2017) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat kedisiplinan belum menentukan kinerja yang optimal dari karyawan.

Selain Disiplin Kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Saat berpindah dari level individu ke organisasi, maka ditemukan dukungan untuk

hubungan kepuasan kinerja. Saat pengumpulan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, ditemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin (2015), Muliadi (2018), Pratama (2019), Putra (2021), menemukan bahwa kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kepuasan kerja dapat menjadi faktor utama dalam hasil kerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Lestari, dkk. (2019) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tinggi rendahnya potensi yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena berkaitan dengan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan diatas, maka saya tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Arya Dekorasi di Badung”

UNMAS DENPASAR

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arya Dekorasi di Badung ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arya Dekorasi di Badung ?
- 3) Apakah Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Arya Dekorasi di Badung ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Arya Dekorasi di Badung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Arya Dekorasi di Badung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan terhadap kinerja karyawan pada Arya Dekorasi di Badung

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Bagi mahasiswa

- 1) Menambah wawasan, menambah ilmu pengetahuan, melatih dalam berpikir secara sistematis dan ilmiah, serta dapat mengembangkan kemampuan untuk melakukan analisis terhadap masalah lebih kritis.
- 2) Menghasilkan bahan untuk menyelesaikan proposal penelitian untuk menyusun skripsi yang merupakan syarat guna mencapai gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.

#### **1.4.2 Bagi perusahaan**

Memberikan sumbangan penelitian bagi perusahaan terutama tentang pemberian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta peningkatan kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas diwaktu yang datang.

#### **1.4.3 Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar**

Dapat digunakan bahan pertimbangan bagi rekan-rekan Mahasiswa dalam menyusun skripsi mengenai obyek penelitian yang berbeda dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 20015). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variable kemampuan kerja diiplin kerja Dan motivasi sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian

tujuannya. Suatu perusahaan dan keberhasilan dalam bersaing dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai perusahaan.

### 2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi Kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan atau dorongan, keinginan, sebab serta alasan seseorang melakukan sesuatu. Sutrisno (2015:109) menyatakan bahwa motivasi sebagai 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 seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang berkaitan dengan kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan serta dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang, dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya.

Namun menurut Widodo (2015:187) menyatakan bahwa motivasi kekuatan yang ada dalam seseorang untuk mendorong perilakunya melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

#### 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor

ekstern yang berasal dari luar diri seseorang karyawan. Menurut Sutrisno (2012:116), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain:

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d) Keinginan untuk memperoleh harapan
- e) Keinginan untuk berkuasa

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Status dan tanggung jawab
- d) Peraturan yang fleksibel

## 2) Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2019:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan, pemberian waktu hari libur sesuai keperluannya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya

jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

- c) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *Dicipline* yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Menurut Muchadarsyah (2014:135), disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Namun menurut Mulyadi (2015:62), disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seseorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89).

#### 1) Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan para karyawan akan memperhatikan bagaimana dapat

mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, tingkah laku, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, untuk mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dengan tepat dan sesuai.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan lainnya. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari atasan atau pimpinannya sendiri di dalam perusahaan.

## 2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singdimedjo dalam Sutrisno (2015) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap peraturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan

- b) Taat terhadap peraturan yang berlaku. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaannya.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2015),. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat kepuasan juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tinggi kinerja. Peneliti Tiffin (Mukhyi dan Sunarmi, 2019) menyatakan bahwa kepuasan berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja kearah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja

negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kepuasan sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi.

Kepuasan selain dipengaruhi komitmen organisasi, juga dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Hasibuan, (2015), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penelitian terhadap situasi kerja. Penelitian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

#### 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015:227), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok:

- a) Faktor intrinsik yaitu faktor dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak bekerja di tempat pekerjaannya, yaitu instusi pendidikan.
- b) Faktor ekstrensik yaitu menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

## 2) Indikator- indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Spector (2016:292) terdiri Sembilan aspek yaitu:

- a) Gaji, aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterimanya dengan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.
- b) Promosi, aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang meakuka pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi
- c) Supervisi (hubungan dengan atasan), aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada pegawai

(*employed centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*)

- d) Tunjangan tambahan, Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya
- e) Penghargaan, aspek ini mengukur sejauh mana karyawan merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap seseorang ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- f) Prosedur dan peraturan kerja, aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
- g) Rekan kerja, aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- h) Pekerjaan itu sendiri, aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
- i) Komunikasi, aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam pengertian kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan bekerja untuk kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan kegiatan utama, dan tugas pokok instansi,

bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain, (Virdiansyah, 2016).

Kinerja mengacu pada hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan instansi atau organisasi. Pengertian kinerja diberi batasan oleh Virdiansyah (2016), sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. *Lawler and Poter* menyatakan bahwa kinerja adalah *sucessfull role achievement* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Berdasarkan batasan tersebut *As'ad* menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan yang mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

#### 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins (20015), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

##### a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya masing-masing

b) Faktor motivasi

Motivasi ditandai dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal, sikap mental seorang karyawan harus dengan mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

2) Indikator Kinerja

Bangun (2017:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu:

a) Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

d) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dari pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian Abidin (2015), meneliti mengenai “Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah.” Yang berlokasi pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 185 orang. Teknik analisi yang digunakan yaitu survey. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan, motivasi dan kedisiplinan

kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).  
Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel kepuasan, motivasi dan kedisiplinan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 185 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis survey sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

2. Penelitian Sidanti (2015), meneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.” Yang berlokasi pada Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 orang. Teknik analisi yang digunakan yaitu random sampling. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun (Y).
3. Penelitian Sutrisno (2016), meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang.” Yang berlokasi pada Kantor Satuan

Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 174 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu random sampling. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang (Y).

Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 174 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis random sampling sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

4. Penelitian Triastuti, dkk. (2017), meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan.” Yang berlokasi pada Politeknik Lp3i Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 125 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Lp3i Medan (Y).

5. Penelitian Satedjo dan Kempa (2017), meneliti mengenai “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura.” Yang berlokasi pada PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 orang. Teknik analisi yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura (Y).  
Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan PT. Modern Widya Tehnical cabang Jayapura, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 50 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.
6. Penelitian Ismawati, dkk. (2017), meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso).” Yang berlokasi pada Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 65

orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso) (Y).

7. Penelitian Muliadi (2018), meneliti mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur.” Yang berlokasi pada Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Kolaka Timur. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 70 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu sampling jenuh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur (Y).
  8. Penelitian Krisnawati, dkk. (2019), meneliti mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Nusantara Surya Sakti Bangli).” Yang berlokasi pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT Nusantara Surya Sakti Bangli) (Y).
- Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu,

penelitian terdahulu menggunakan PT Nusantara Surya Sakti Bangli, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 45 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis Partial Least Square (PLS) sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

9. Penelitian Pratama, (2019), meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim.” Yang berlokasi pada PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 81 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim (Y). Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan PT. Perkebunan Nusantara VII Muara Enim, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 81 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah

30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

10. Penelitian Lestari, dkk. (2019), meneliti mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Cafe Toaststory Malang).” Yang berlokasi pada Cafe Toaststory Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu sensus. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Cafe Toaststory Malang (Y).  
Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Cafe Toaststory Malang, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 40 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis sensus sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

11. Penelitian Sari, (2020), meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB

Cabang Taman Sari.” Bandung. Yang berlokasi pada Bank BJB Cabang Taman Sari. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 80 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Taman Sari, Bandung (Y). Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Bank BJB Cabang Taman Sari Bandung, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Bandung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 80 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis deskriptif dan verifikatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

12. Penelitian Putra, (2021), meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Circle K Denpasar.” Yang berlokasi pada PT. Circle K Denpasar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 83 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Circle K Denpasar (Y). Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan

penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi, kepuasan dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan PT. Circle K Denpasar, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 83 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.

13. Andayani dan Walifah (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas Universitas Kanjuruhan Malang”. Yang berlokasi pada Fakultas Universitas Kanjuruhan Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 34 orang. Teknik analisi yang digunakan yaitu sampling jenuh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas Universitas Kanjuruhan Malang (Y). Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis sama-sama menggunakan Teknik analisis sampling jenuh. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

yaitu, penelitian terdahulu menggunakan fakultas Universitas Kanjuruhan Malang, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 34 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden.

14. Arifin (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. Yang berlokasi pada PT. Sari Surya Perwira Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 51 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu Teknik sampling jenuh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan (Y). Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis sama-sama menggunakan Teknik analisis sampling jenuh. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan PT. Sari Surya Perwira Medan, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 51 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden.

15. Nugroho (2019) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta). Yang berlokasi pada Hotel Baron Indah di Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 55 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta) (Y). Persamaan : persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan : perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu, penelitian terdahulu menggunakan Hotel Baron Indah di Surakarta, sebagai objek penelitian sedangkan penelitian sekarang menggunakan Arya Dekorasi di Badung, responden pada penelitian terdahulu berjumlah 55 orang responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 30 orang responden. Penelitian terdahulu menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian sekarang menggunakan Teknik sampling jenuh.