

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri garmen merupakan salah satu industri yang perkembangannya semakin pesat dan maju seiring dengan adanya kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sehingga semakin banyak bermunculan industri garmen baru yang menghasilkan hasil produksi hampir sejenis dengan menawarkan banyak produk, industri garmen adalah usaha yang bergerak di bidang produksi berbagai jenis pakaian jadi atau perlengkapan sandang lainnya yang dibutuhkan manusia. (Permatasari, dkk 2020). Hal ini menimbulkan persaingan antar industri garmen untuk mendapatkan konsumen. Maka perusahaan dituntut untuk mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lainnya.

Kusumalita dan Satrya (2019) menemukan bahwa Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik, organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. sumber daya manusia merupakan tonggak utama sebagai salah satu hal yang dapat mendukung dan memberikan kemajuan di sebuah perusahaan maupun organisasi (Benny, dkk. 2021). Ekhsan (2019) menemukan bahwa sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia, ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di

dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya (Isvandiari dan Al 2018). Mengingat hal tersebut SDM menjadi faktor yang sangat penting di perusahaan dan harus sangat diperhatikan di setiap perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengorganisasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Permatasari, dkk,2020). Sedangkan Asmawiyah dan Nurjaya (2020) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Menurut Abdullah (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Di setiap organisasi atau perusahaan SDM harus di pelihara dan di pertahankan yaitu melalui pelatihan ketrampilan, dan di perhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan setelah baik atau mahir SDM tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan. Dengan demikian semakin disadari bahwa di dalam suatu perusahaan, manusia merupakan unsur yang sangat penting untuk mencapai hasil yang diharapkan oleh kelangsungan hidup perusahaan.

Untuk mencapai SDM yang efektif dan efisien, salah satunya adalah dengan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Platis, et al bahwa

kinerja dari karyawan merupakan tantangan penting, karena berkaitan erat dengan aspek efektivitas, kualitas, manajemen pengetahuan, pembiayaan dan pengembangan organisasi. Kusumalita dan Satrya (2019) menemukan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu usaha untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada masa kini, maupun pada masa yang lalu berdasarkan standar yang ditetapkan bentuknya. Arianty. (2018) Menemukan kinerja sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Mattalatta (2019) menemukan Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja seorang berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap orang merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Adnyaswari dan Andayani, 2017). Proses penilaian terdiri dari, penentuan standar kerja, penilaian kinerja aktual dibandingkan dengan standar dan memberikan umpan balik kepada pegawai untuk memotivasi peningkatan kinerjanya.

Seiring dengan itu disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga perlunya penilaian kerja untuk mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Perusahaan didalam mencapai kinerja yang baik ada beberapa indikator yang harus diperhatikan antara lain kepemimpinan didalam

perusahaan bagaimana manajer bisa mengatur para karyawan, kemudian motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan agar memiliki dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan yang terakhir adalah kepuasan kerja agar para karyawan tidak merasa terbebani didalam melakukan pekerjaan. Setiap perusahaan menginginkan adanya kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan akan efektif dan efisien.

PT. Pacific Express Garment Bali berdiri pada tahun 1984 merupakan salah satu dari PT. Divisi PACIFIC EXPRESS yang mengkhususkan diri dalam produksi dan ekspor garmen baik untuk pria maupun wanita (Art Work Fashion). PT. Pacific Express Garment Bali adalah perusahaan manufaktur pakaian yang menjalankan proses produksi garmen. Pada saat ini PT. Pacific Express Garment Bali memiliki 43 karyawan yang memiliki posisi dengan pendidikan yang berbeda-beda. Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan adalah 43 orang terdiri dari 26 laki laki dan 17 perempuan. Setiap posisi yang terdapat pada PT. Pacific Express Garment Bali memiliki job desc yang berbeda-beda berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas kinerja seperti pada table 1.1 Adapun jumlah karyawan, posisinya dan tingkat pendidikannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Jumlah karyawan, posisi dan tingkat pendidikan pada PT. Pacific Express
Garment Bali pada tahun 2021

No	Jabatan	Pendidikan							
		SMA (Orang)		Diploma (Orang)		S1 (Orang)		S2 (Orang)	
		L	P	L	P	L	P	L	P
1.	<i>Operasional Manager</i>								1
2.	<i>Production Manager</i>						1		
3.	<i>Marketing Manager</i>					1			
4.	<i>Finance Manager</i>						1		
5.	<i>HRD Manager</i>					1			
6	Staff Pengendali Dokumen					1			
7	Kasie. Jahit	1							
8	Kasie. Potong	1							
9	Kasie. <i>Finishing</i>		1						
10	Kasie. Sablon	1							
11	Kasie. <i>Quality Control</i>		1						
12	Kasie. Patrun	1							
13	Kasie. Pembelian				1				
14	Kasie. Gudang Bahan dan Aksesoris			1					
15	Kasie. <i>Security</i> dan CS	1							
16	Kasie. Personalia					1			
17	<i>Staff Sample</i>				1				
18	<i>Staff Kalkulasi</i>					1			
19	Casier				1				
20	<i>Staff A.P/A.R</i>				1				
21	<i>Staff Jahit</i>	3	2						
22	<i>Staff Potong</i>	2	3						
23	<i>Staff Finishing</i>	3	1						
24	<i>Staff Sablon</i>	3							
25	<i>Staff Quality Control</i>	1	1						
26	<i>Staff Gudang Bahan dan Aksesoris</i>	2							
27	<i>Security</i>	1							
28	<i>Cleaning Service</i>		1						
Jumlah		20	10	1	4	5	2	-	1
Total		43							

Sumber: PT. Pacific Express Garment Bali, 2021

Selain data mengenai karakteristik karyawan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali dapat dilihat dari indikator *Presences at work* (tingkat kehadiran) seperti pada table absensi tersebut dapat dilihat sebagai berikut pada Tabel 1.2:

Tabel 1. 2

Jumlah Karyawan dan Daftar Kehadiran Karyawan PT. Pacific Express Garment Bali Periode Januari-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Prosentase Absensi (100%)
A	B	C	D= B X C	E	F= D-E	G= E/DX100%
Januari	43	24	1.032	3	1.029	0,29
Februari	43	23	989	2	987	0,20
Maret	43	26	1.118	1	1.117	0,08
April	43	21	903	5	898	0,55
Mei	43	24	946	4	942	0,42
Juni	43	43	1.075	1	1.074	0,09
Juli	43	43	1.032	3	1.029	0,29
Agustus	43	43	989	3	986	0,30
September	43	43	1.032	2	1.030	0,19
Oktober	43	43	1.118	1	1.117	0,08
November	43	43	989	2	987	0,20
Desember	43	43	903	6	897	0,66
Jumlah		282	12.126	33	12.093	3,35

Sumber: PT. Pacific Express Garment Bali, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari indicator yaitu jumlah tingkat kehadiran karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali dari bulan Januari 2021 sampai bulan Desember 2021 adalah sebesar 3,35%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran karyawan tergolong tinggi. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi (Oktavian, 2022).

Walaupun absensi dikatakan rendah hal tersebut belum mencerminkan dari kinerja pada PT. Pacific Express Garment Bali sudah baik karena dari hasil obeservasi yang dilakukan dilapangan masih ada permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut seperti manajer kurang menginsiparsi karyawannya, karyawam kurang memiliki semanagat karena kurang motivasi dalam bekerja dan karyawan merasa beban didalam melakukan pekerjaannya.

Selain permasalahan diatas yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali dapat dilihat dari indikator Effectiveness of work completed (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan). seperti pada table 1.3 berupa data hasil produksi:

Tabel 1. 3

Data Hasil Produksi PT. Pacific Express Garment Bali Tahun 2021

NO	BULAN	JUMLAH BAJU
1	Januari	1.550
2	Februari	1.553
3	Maret	1.620
4	April	1.720
5	Mei	1.779
6	Juni	1.770
7	Juli	1.765
8	Agustus	1.700
9	September	1.680
10	Oktober	1.674
11	November	1.660
12	Desember	1.600

Sumber: PT. Pacific Express Garment Bali, 2021

Pada tabel 1.3 terlihat bahwa dari bulan Juli hingga Desember 2021 terjadi penurunan produksi pada PT. Pacific Express Garment Bali. Hal tersebut juga mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan didalam perusahaan. Karyawan tidak mampu bekerja secara maksimal sehingga

pekerjaan tidak efektif diselesaikan tidak tepat pada waktunya sesuai dengan rencana. Dapat dilihat dari tingkat produksi kian menurun disetiap bulannya. Berdasarkan permasalahan yang terjadi dilapangan terlihat rendahnya kinerja didalam perusahaan.

Aspek pertama yang menjadi indikasi terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Arianty (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Sedangkan menurut Hersona (2017), kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Isvandiari dan Al (2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Menurut Bentar dan Prihatini (2017) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan menggrahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Marjaya dan Pasaribu, (2019) menemukan bahwa Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, serta terbuka dan menerima masukan karyawan untuk dijadikan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dilakukan Arianty (2018) mengatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin meningkatnya fungsi kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017) mengatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Kerrawang. Isvandiari dan Al (2018) yang menghubungkan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang mengatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila penerapan disiplin kerja dan kepemimpinan dapat berjalan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang. Bentar dan Prihatini (2017) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas. Namun hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Berdasarkan observasi dan penelitian yang dilakukan di PT. Pacific Express Garment Bali dari indikator ketegasan, dimana kepemimpinan terlihat dari bagaimana hasil kinerja dari karyawan setiap bulannya yang diakibatkan dari kurangnya ketegasan pemimpin sehingga pemimpin kurang disenangi oleh karyawan dalam memberitahu karyawan yang kurang disiplin, itu menjadikan perusahaan lambat dalam mencapai target yang sudah ditentukan.

Indikasi kedua yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan selanjutnya adalah motivasi kerja. Sulila (2019) Menemukan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan tertentu Dorongan ini bertujuan untuk mendorong orang atau karyawan agar mereka bersemangat untuk bekerja dan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Ginantra (2017) menemukan bahwa motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sukidi dan Wajdi (2017) menemukan bahwa motivasi berasal dari kata *move* yang artinya "bergerak". Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Adha dan Hafidzi (2019) menemukan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan

suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian-penelitian menghubungkan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya memberikan motivasi kerja kepada karyawan Cabang BTPN Gorontalo secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawannya karena memberikan motivasi/motivasi itu sendiri akan mengarah pada pekerja yang efektif, handal, terampil, dan memiliki keterampilan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginantra (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Motivasi yang tinggi dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan akan menguntungkan instansi itu sendiri. Hal yang sama juga didapat dalam penelitian Sukidi dan Wajdi (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha dan Hafidzi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Yang artinya kurangnya motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan penelitian di PT. Pacific Express Garment Bali dapat dilihat dari indikator kebutuhan akan penghargaan. Mengenai motivasi kerja pada PT. Pacific Express Garment Bali, diketahui bahwa perusahaan kurang memberikan reward, seperti kebutuhan akan status, perhatian dan reputasi atas apa yang telah di capai karyawan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja menjadi kurang sehingga target yang di tentukan tidak tercapai.

Selain kedua aspek tersebut kepuasan kerja juga perlu diperhatikan karena diindikasikan sebagai penyebab rendahnya kinerja. . Harahap dan Tirtayasa (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Asmawiyah dan Nurjaya (2020) Menemukan bahwa Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Prasetyo dan Marlina (2019) menemukan bahwa Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan pegawai merupakan ukuran sampai seberapa jauh pimpinan atau perusahaan dapat memenuhi harapan pegawainya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya (Andry 2019). Menurut Kristine (2017) kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan

mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan kepuasan karyawan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya

Beberapa penelitian-penelitian menghubungkan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja sangatlah penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Asmawiyah dan Nurjaya (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Prasetyo dan Marlina (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja. Andry (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tingginya kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) Menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya hubungan antara variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berbanding terbalik.

Berdasarkan observasi dan penelitian di PT. Pacific Express Garment Bali. Dapat dilihat dari indikator moral kerja. Pada PT. Pacific Express Garment Bali kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja yang dikarenakan karyawan merasa terbebani oleh pekerjaan yang diberikan melebihi dari tanggung jawabnya yang tidak sesuai dengan kesepakatan untuk mencapai tujuan. Sehingga niat bekerja karyawan menjadi kurang yang mengakibatkan kedisiplinan karyawan menjadi berkurang, terlihat dari data absensi banyaknya karyawan yang datang terlambat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali?
- 2) Apakah Motivasi berpengaruh kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali?
- 3) Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Kegunaan penelitian ini sebagai wahana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian, serta diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan.

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Warmadewa Denpasar.

2) Bagi PT. Pacific Express Garment Bali

Penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Express Garment Bali.

3) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Saraswati

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran yang khususnya dalam penulisan karya ilmiah serta menambah referensi bagi perpustakaan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1. *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke sejak 1968. Rahayu dan Gunadi (2022) menemukan bahwa adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Putri (2022) menemukan Teori goal setting adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kusnadi dan Rahmat (2022) menemukan bahwa *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Berdasarkan Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*), kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan (Locke, 1969). Berdasarkan definisi tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang karyawan dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak

ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin besar kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima, maka akan muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan (King Jr, Lahiff, Hatfield, 2009).

2.1.2. Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Dalam (Hersona,2017) berpendapat bahwa (*leadership is the core of management because the leader is the driving force for human resources and other natural resources. Leadership, is an aspirational force, a force of morale, and a creative moral force, which capable of influencing the members to change attitudes. Therefore, they become conformed to the leader's wishes. Group or organizational behavior has the same direction with the leader's will and aspirations. It happens due to the interpersonal influence of the leader on the subordinates.*)

kepemimpinan merupakan inti dari manajemen karena pemimpin merupakan motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Kepemimpinan, adalah kekuatan aspirasional, kekuatan moral, dan kreativitas kekuatan moral, yang mampu mempengaruhi anggotanya untuk mengubah sikap. Oleh karena itu, mereka menjadi sesuai dengan keinginan pemimpin. Perilaku kelompok atau organisasi memiliki arah yang sama dengan keinginan dan aspirasi pemimpin.

Marjaya dan Pasaribu (2019) menemukan bahwa Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya. Bentar dan Prihatini (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan menggrahkan suatu tindakan pada situasi tertentu pada diri seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Sedangkan Arianty (2018) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar ma melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Isvandiari dan Al (2018) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Putri, dkk (2022) menemukan bahwa, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan

2) Syarat - Syarat Kepemimpinan

Isvandiari dan Al (2018) menyatakan ada 3 hal syarat syarat kepemimpinsn yaitu :

a) Kekuasaan

Kekuasaan adalah kekuatan, otorita dan legalitasyang memberikan wewenang kepada pemimpinguna mempengaruhi dan menggerakkan bawahanuntukberbuat sesuatu.

b) Kewibawaan

Kewibawaan adalah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, agar orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

c) Kemampuan

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

3) Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinan dengan berbagai gaya kepemimpinannya. Yulia dan Mukzam (2017) menemukan bahwa beberapa gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menempatkan bawahan sebagai bagian penting dari organisasi. Hubungan antara atasan dan bawahan pada gaya kepemimpinan demokratis menjadi orientasi utama pada kepemimpinan ini. Pada gaya kepemimpinan ini bawahan juga memiliki kesempatan untuk menyampaikan gagasannya.

b) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar

merasa ikut memiliki perusahaan.

c) Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire

Pada gaya kepemimpinan laissez-faire bawahan dianggap memiliki kemampuan untuk mandiri dalam segala hal. Sehingga dalam gaya kepemimpinan laissez-faire ini bawahan diberi kebebasan untuk mengambil segala bentuk keputusan terkait dengan pekerjaannya tanpa campur tangan dari siapapun bahkan pemimpin mereka.

4) Fungsi Kepemimpinan

Krisbiyanto, A. (2019) menemukan bahwa ada dua dimensi fungsi kepemimpinan yaitu sebagai berikut.

- a) Tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- b) tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan diimplementasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan.

5) Indikator Kepemimpinan

Arianty (2018) menemukan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Kedudukan sebagai pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut. Pemimpin yang mempunyai kekuasaan jenis ini mempunyai kemampuan untuk mengenakan hukuman, atau

pemecatan. Dalam kehidupan manusia pada umumnya, orang mempunyai kekuasaan ini selalu dihubungkan dengan penggunaan kekerasan fisik atau bahkan diwujudkan dalam benturan senjata seperti perang.

b) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi ini bersumber dari keahlian, kecakapan, atau pengetahuan yang dimiliki seorang pemimpin yang diwujudkan lewat rasa hormat, dan pengaruhnya terhadap orang lain. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan keahliannya (Placeholder1) untuk memberikan fasilitas terhadap perilaku kerja orang lain.

c) Kecerdasan

Kecerdasan seorang pemimpin pada jabatan yang dipegang oleh pemimpin secara normal, semakin tinggi posisi seorang pemimpin, maka semakin besar kekuasaan legitimasinya mempunyai kecenderungan memiliki kecerdasan yang tinggi, karena pemimpin tersebut merasakan bahwa ia mempunyai hak atau wewenang yang diperoleh dari jabatan dalam organisasinya.

d) Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan atau pengikutnya, kesenian daya tarik. kekaguman para bawahan dapat memberikan identifikasi tersendiri terhadap pengaruh pimpinannya.

e) Kepercayaan diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah bagi orang lain, seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa. Dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas. yakni harus dinilai dengan hadiah-hadiah tersebut.

f) Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang di nilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

g) Hubungan dengan bawahan.

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi. Seorang pemimpin yang tinggi kekuasaannya hubungannya dengan ini cenderung meminta saran - saran dari orang-orang lain, karena mereka membantu mendapatkan hal-hal yang menyenangkan dan menghilangkan hal-hal yang tidak menyenangkan dari kekuasaan hubungan ini.

2.1.3. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Sulila (2019) Menemukan bahwa *“motivation is the work carried out by managers in providing inspiration, enthusiasm, and encouragement to others, in this case their employees, to take certain actions. This encouragement aims to encourage people or employees so that they are eager to work and can achieve the desired results”*

“motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan tertentu Dorongan ini bertujuan untuk mendorong orang atau karyawan agar bahwa mereka bersemangat untuk bekerja dan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Ekhsan (2019) menemukan bahwa ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, Semi pendorong utama, Pendorong non material. Dengandemikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Ginantra (2017) menemukan bahwa motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Sukidi

dan Wajdi (2017) menemukan bahwa motivasi berasal dari kata move yang artinya "bergerak". Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Adha dan Hafidzi (2019) menemukan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sukidi dan Wajdi (2017) menemukan bahwa mengelompokan faktor motivasi menjadi dua kelompok, yaitu:

a) Motivasi internal.

Motivasi internal adalah motivasi dari dalam diri sendiri. Jenis motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu motivasi internal positif dan motivasi internal negatif.

(1) Motivasi internal positif muncul karena keinginan untuk tumbuh berkembang dan mengekspresikan diri. Contoh: Ingin karier yang lebih baik, aktualisasi diri, dan sebagainya.

(2) Motivasi internal negatif muncul karena tekanan, ancaman ketakutan atau kekhawatiran. Misalnya: Takut tertinggal oleh kelompok atau lingkungan, takut kehilangan, takut menderita, dan sebagainya. Motivasi internal sifatnya lebih permanen, mandiri, dan stabil. Karena dorongan berasal dari dalam, kondisi kejiwaan orang yang bersangkutanlah yang akan menentukan kuat tidaknya motivasi dan berlangsung lama atau tidaknya, tetapi secara umum

dapat dikatakan bahwa sesuatu yang berasal dari dalam akan lebih permanen.

b) Motivasi eksternal.

Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, 84 Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .. (79-91) yaitu motivasi eksternal positif dan motivasi eksternal negatif.

- (1) Motivasi eksternal positif biasanya berupa hadiah atau iming-iming yang membangkitkan niat orang untuk berbuat sesuatu, misalnya upah, komisi, insentif, promosi, dan sebagainya.
- (2) Motivasi eksternal negatif adalah sesuatu yang dipaksakan dari luar, agar orang menghindari sesuatu yang tidak diinginkan, misalnya sanksi, hukuman, peraturan-peraturan, tata tertib, termasuk ancaman PHK, dan sebagainya. Motivasi eksternal bersifat sementara, tergantung, dan tidak stabil. Artinya, karena sifatnya sesuatu yang “dipasang” dari luar, kekuatannya bisa cepat pudar. Iming-iming bisa cepat pudar, secepat bagaimana tanggapan orang terhadap iming-iming itu.

3) Jenis-Jenis Motivasi

Akbar dan Jackson (2019) menemukan bahwa jenis motivasi terbagi dua yaitu:

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas

prestasi standar. Dengan motivasi yang positif, semangat kerja bawahn akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima sesuatu yang baik. Pelaksanaan pemberian motivasi positif dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- (1) Material Incentive Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- (2) Non Material Incentive Non Material Incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang. Non Material Incentive dilakukan dengan cara pemberian penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, informasi, pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu, persaingan, partisipasi, kebanggaan.

Pelaksanaan pemberian motivasi positif dilakukan dalam rangka pemenuhan tujuan jangka panjang yang menghasilkan pekerjaan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi, sedangkan untuk motivasi negatif dilakukan dalam rangka pemenuhan jangka pendek dengan menghasilkan pekerjaan yang baik hanya sesaat dengan semangat kerja yang kian hari kian menurun.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi negatif merupakan suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan karena adanya rasa takut dan tekanan dari luar, sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak menjamin peningkatan prestasi, motivasi ini dilakukan agar karyawan berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian akan timbul dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya supaya terhindar dari hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi ini dilakukan dengan tepat dan wajar.

4) Metode Motivasi Kerja

Benny, dkk (2021) menemukan bahwa ada dua metode motivasi:

a) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikannya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para 19 karyawan betah dan

bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

5) Indikator Motivasi Kerja

Adha, dkk (,2019) menemukan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik.

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b) Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

c) Kebutuhan sosial.

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

d) Kebutuhan akan penghargaan.

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

- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4. Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kristine (2017) kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variable bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh). Asmawiyah dan Nurjaya (2020) Menemukan bahwa Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Prasetyo dan Marlina (2019) menemukan bahwa Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sedangkan Harahap dan Tirtayasa (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Arif (2019) menemukan bahwa *job satisfaction is "as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences". Job satisfaction will create a feeling that supports / does not support the employee who is related to his work or with his condition.*

kepuasan kerja adalah “sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. perasaan yang mendukung / tidak mendukung karyawan yang terkait dengan pekerjaannya atau dengan pekerjaannya kondisi.

2) Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam (Asmawiyah, dkk,2020). yaitu:

- a) faktor psikologis, adalah faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan, termasuk minat, ketenangan dalam pekerjaan dan sikap terhadap pekerjaan.
- b) Faktor sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik, adalah faktor yang berhubungan dengan karyawan fisik di tempat kerja, memuat jenis pekerjaan, mengatur waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.
- d) Faktor keuangan, adalah faktor yang terkait dengan tunjangan

kesejahteraan karyawan, sistem pembayaran yang lengkap, jaminan sosial dan peluang promosi.

3) Korelasi Kepuasan Kerja

Menurut Andry,(2019) Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja [4].

Beberapa korelasi kepuasan kerja yaitu :

a) Motivasi (*motivation*)

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

b) Pelibatan Kerja (*job involvement*)

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Penelitian menunjukkan bahwa pelibatan kerja mempunyai hubungan moderat dengan kepuasan kerja. Untuk itu, manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja pekerja.

c) *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisik-bisik sebagai pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi.

d) Komitmen Organisasional (*organizational commitment*)

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan.

e) Kemangkiran (*absenteeism*)

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya, satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran.

f) Perputaran (*turnover*)

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran.

g) Perasaan Stres (*Perceived Stress*)

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif kuat antara perasaan stres dengan kepuasan kerja.

h) Prestasi Kerja (*Job performance*)

Kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan.

4) Aspek Kepuasan Kerja

Kingkin dan Arjungsi (2022) menemukan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

- a) Aspek Psikologik,
yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenangan dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b) Aspek Sosial
aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c) Aspek fisik,

aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan.

d) Aspek finansial

aspek yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan. Simamora

5) Indikator Kepuasan Kerja

Harahap dan Tirtayasa, (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

a) menyenangkan pekerjaannya

Seseorang menyenangkan pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.

b) mencintai pekerjaannya

Rasa syukur, menyukai, serta mengagumi setiap tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki.

c) moral kerja

Kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,

kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

e) prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1) Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Platis, et al bahwa *the performance of employees is an important challenge, because it is closely related to aspects of effectiveness, quality, knowledge management, financing and development of the organization*”

Kinerja dari karyawan merupakan tantangan penting, karena berkaitan erat dengan aspek efektivitas, kualitas, manajemen pengetahuan, pembiayaan dan pengembangan organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Mattalatta, 2019) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kusumalita dan Satria (2019) menemukan bahwa Penilaian kinerja adalah suatu usaha untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada masa kini, maupun pada masa yang lalu berdasarkan standar yang ditetapkan bentuknya. Kinerja seorang berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap orang

merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi (Adnyaswari dan Andayani,2017).

2) Penilaian Kinerja karyawan

Menurut Dessler dalam (Kusumalita dan Satrya,2019) penilaian kinerja adalah suatu usaha untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada masa kini, maupun pada masa yang lalu berdasarkan standar yang ditetapkan bentuknya. Proses penilaian terdiri dari, penentuan standar kerja, penilaian kinerja aktual dibandingkan dengan standar dan memberikan umpan balik kepada pegawai untuk memotivasi peningkatan kinerjanya. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengukur efektivitas pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam penilaian kinerja, dinilai kontribusi pegawai sebagai SDM terhadap organisasi selama periode waktu tertentu.Umpa balik kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi.

3) Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerja para karyawan dan mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut. Ainnisya dan Susilowati (2018) menemukan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah

sebagai berikut :

- a) Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f) Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan
- g) Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

4) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Nurchahyo dan Kiswati, (2018) menemukan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a) Faktor internal Yaitu faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Meliputi : sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi atau keinginan, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel

personal lainnya.

- b) Faktor eksternal Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Abdi Dalem yang berasal dari lingkungan. Meliputi : organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

5) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standard utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- a) *Quantity of output* (kuantitas keluaran). Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian atau teknis.
- b) *Quality of output* (kualitas keluaran). Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- c) *Timelines of output* (waktu keluaran). Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- d) *Presences at work* (tingkat kehadiran). Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- e) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan). Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.

- f) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hersona dan Sidharta (2017) yang berjudul "*Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*". Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 159 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian verifikasi dengan menggunakan analisis jalur. Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah kepemimpinan dan kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan fungsi kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten kerawang. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepemimpinan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Bentar dan Prihatini (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 63 orang. Alat analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel digunakan uji hipotesis dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya sikap dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kehidupan organisasi, terutama kinerja pegawai di lingkungan Pelaksanaan tugas. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu ada pada objeknya dimana penelitian sekarang menggunakan objek Taman Botani Sukorambi, variabel X_3 yang digunakan berupa disiplin kerja, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Al (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 37 orang. Menggunakan sampling penuh (sensus). Uji hipotesis menggunakan uji t (partial) dan uji F (simultan). Hasil uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya apabila penerapan disiplin kerja dan kepemimpinan dapat berjalan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable Kepemimpinan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang hanya menggunakan 3 variabel yaitu, 2 variabel tetap dan 1 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 54 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik nonprobability sampling, yaitu teknik sampling accidental. Data yang dianalisis menggunakan uji t dan deternubasi. Dengan hasil yang didapat dalam penelitian tersebut adalah Hasil uji t dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (x) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (y) artinya pengaruh kinerja karyawan lebih kuat dari kepemimpinan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepemimpinan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

5) Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 48 orang dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan pelatihan kerja sebagai variabel X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2022). Yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangi Bali. Emas”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 35 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan

kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepemimpinan dan variable kinerja karyawan, tahun penelitian yang dilakukan sama yaitu tahun 2022, metode penelitian yang digunakan sama. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu, menggunakan variable komunikasi sebagai variable X_2 dan kompetensi sebagai variable X_3 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda.

2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sukidi dan Wajdi (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 76 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan metode angket. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi

kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepemimpinan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan variable kompensasi untuk X_2 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ginantra (2017), yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga Bali Tol di Denpasar. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 94 orang. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Motivasi yang tinggi dapat berdampak langsung terhadap kinerja karyawan dan akan menguntungkan instansi itu sendiri. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan 4 variabel, menggunakan variable kepemimp, variable motivasi, variable kepuasan, dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sulila (2019). “The effect of discipline and work motivation on employee performance, BTPN Gorontalo”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 30. Metode kuantitatif ini menggunakan multistage sampling yang dilakukan secara bertahap. Alat analisis yang digunakan adalah model matematika Multiple Linear Regression menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. yang artinya memberikan motivasi kerja kepada karyawan secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawannya karena memberikan motivasi/motivasi itu sendiri akan mengarah pada pekerja yang efektif, handal, terampil, dan memiliki keterampilan dalam bekerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang hanya menggunakan 3 variabel yaitu, 2 variabel tetap dan 1 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 60 orang dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Artinya semakin tinggi motivasi kerja

karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable motivasi dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang hanya menggunakan 3 variabel yaitu, 2 variabel tetap dan 1 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Adha dan Hafidzi (2019). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya kurangnya motivasi akan mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable motivasi dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian sekarang menggunakan variable lingkungan kerja untuk X₂ dan budaya kerja untuk X₃, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

2.2.3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017). Yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 113 orang, sedangkan sampel sebanyak 84 orang pegawai. Model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah Analisa Jalur. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepuasan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan variable komitmen sebagai X_2 , hanya menggunakan 3 variabel diantaranya 1 variabel terikat dan 2 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. Artinya hubungan antara variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berbanding terbalik, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Andry, A. (2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 102 orang sedangkan sampel sebanyak 54 orang pegawai dengan menggunakan purposive random sampling dengan

hasil kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tingginya kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepemimpinan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan variable komitmen sebagai X_1 , hanya menggunakan 3 variabel diantaranya 1 variabel terikat dan 2 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Marlina (2019). Yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 80 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepuasan dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu

menggunakan variable disiplin sebagai X_1 , hanya menggunakan 3 variabel diantaranya 1 variabel terikat dan 2 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil pengolahan langsung dari objeknya. Sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari buku-buku dan sumber data lainya yang berhubungan dengan pembahasan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya pengaruh kuat sekali terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan kerja sangatla penting untuk dapat menunjang kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepemimpinan, variable kepuasan dan

variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan variable disiplin sebagai X_2 , tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda. tahun penelitian yang dilakukan berbeda.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah dan Nurjaya (2020). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan jumlah populasi dan sampel penelitian tersebut berjumlah 62 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang yaitu sama menggunakan variable kepuasan, motivasi kerja, dan variable kinerja karyawan. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu penelitian terdahulu, hanya menggunakan 3 variabel diantaranya 1 variabel terikat dan 2 variabel terikat, tempat penelitian yang digunakan berbeda, jumlah populasi dan sampel yang digunakan berbeda, tahun penelitian yang dilakukan berbeda.