BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai bidang kehidupan khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya (Sutrisna, 2018). Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting kaitannya didalam suatu organisasi. Hal tersebut dikarenakan sukses tidaknya suatu organisasi dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh, bila sumber daya yang masuk kedalam organisasi tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi.

Hasibuan (2018) menyatakan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar tercapai kinerja yang maksimal dalam operasional perusahaan.

Citraland Waterpark Denpasar yang merupakan taman bermain air atau waterboom ini berada di Kota Denpasar. Citraland Waterpark Denpasar dapat memenuhi kebutuhan sebagian warga kota untuk bisa menikmati taman rekreasi air dengan harga tiket masuk lebih murah dengan permainan dan wahana cukup

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

beragam, beberapa diantaranya terdapat kolam renang untuk bayi dan juga anak-anak. Begitu juga sejumlah wahana menegangkan dan memacu adrenalin anda juga dipersiapkan seperti *The sea legs* yang terdiri dari *tube slide* dan *racer slide* yang siap memberikan sensasi menegangkan yang patut anda coba. Berbagai keseruan bisa anda rasakan di tempat ini, sehingga acara liburan anda tidak akan pernah membosankan.

Hadirnya Citraland Waterpark memberikan berbagai manfaat bagi masyarakat sebagai wahana hiburan dan selain itu juga membuka peluang kerja yang cukup besar untuk menjadi bagian dari Citraland Waterpark itu sendiri dan memberikan berbagai manfaat lain bagi masyarakat. Salah satu kunci kesuksesan Citraland Waterpark adalah kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2018) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Cristian, 2017).

Uhing (2019:363) menyatakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Motivasi kerja merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif yang memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2018 ; Aisyah dkk, 2019) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan motivasi akan membuat meningkatnya kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianry, dkk (2017) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadak kinerja karyawan. Artinya perubahan motivasi tidak akan membuat perubahan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Sunyoto (2017:26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaanya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri sesorang menyenangi dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2018). Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut akan menjadi lebih maksimal.

Penelitian yang dilakukan (Purba dkk, 2019 ; Sausan dkk, 2021) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan

UNMAS DENPASAR

menjadi semakin baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan Nabawi (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kepuasan kerja tidak akan menyebabkan menurun atau meningkatnya kinerja karyawan.

Hasibuan (2018) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaatisemua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Penelitian yang dilakukan (Cedaryana dkk, 2018 ; Prayogi & Lesmana, 2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawa. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menjadi semakin baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah dkk (2021) yang menemukan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan disiplin kerja tidak akan membuat naik atau turunya kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di Citraland Waterpark yang merupakan taman bermain air atau waterboom yang memiliki banyak wahana yang seru dan berada di Kota Denpasar. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian dengan pimpinan Citraland Waterpark Ubung Denpasar, permasalahan yang terjadi di

UNMAS DENPASAR

dalam perusahaan yaitu menurunya kinerja karyawan terlihat dari adanya fluktuasi penjualan selama 1 tahun terkahir. Berikut data penjualan Citraland Waterpark tahun 2021

Tabel 1.1
Penjualan Citraland Waterpark Denpasar Tahun 2021

No.	Bulan	Target (Rp)	Penjualan (Rp)	Penjualan (%)
	Januari	400.000.000	243.000.000	60,75
	Februari	400.000.000	267.000.000	66,75
	Maret	400.000.000	281.000.000	70,25
	April	400.000.000	310.000.000	77,50
	Mei	400.000.000	297.000.000	74,25
	Juni	400.000.000	319.000.000	79,75
	Juli	400.000.000	320.000.000	80,00
	Agustus	400.000.000	337.000.000	84,25
	September	400.000.000	318.000.000	79,50
	Oktober	400.000.000	312.000.000	78,00
	November	400.000.000	389.000.000	97,25
	Desember	400.000.000	367.000.000	91,75
Jumlah		4.800.000.000	3.760.000.000	78,33
Rata-rata		400.000.000	313.333.333	78,33

Sumber : HRD Citraland Waterpark 2022

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui penjualan Citraland Waterpark selama tahun 2021 mencapai Rp 3.760.000.000 dari target sebesar 4.800.000.000 dengan pencapaian sebesar 78,33%. Penjualan tertinggi terjadi pada bulan November sebesar Rp 389.000.000 dari target Rp 400.000.000 dengan pencapaian sebesar 97,25% dan penjualan terendah terjadi pada bulan Januari sebesar Rp 243.000.000 dengan pencapaian 60,75%. Hal ini menunjukan penjualan yang belum stabil dan masih perlu diperbaiki.

Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan untuk mendorong karywan dalam bekerja. Berdasarkan hasil

wawancara dengan karyawan Citraland Waterpark Ubung Denpasar masalah kurangnya motivasi dari perusahan kepada karyawan seperti perusahaan tidak memberikan penghargaan/*reward* kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaanya. Hal ini sangat diperlukan oleh karyawan karena setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan atas prestasi karyawan.

Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah kepuasan kerja dimana karyawan menyatakan adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja yang menyebabkan suasana kerja yang kurang konsusif. Karyawan menyatakan rekan kerja tidak mau saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan seperti saat ada karyawan yang tidak bekerja maka rekan kerja akan merasa keberatan untuk membantu menyelesaikan pekerjaa karyawan yang berhalangan tersebut.

Permasalahan lain yang terjadi di citraland waterpark ubung denpasar yaitu disiplin kerja yang menurun. Hal ini dilihat dari adanya karyawan yang terlambat dalam bekerja dalam operasional perusahaan. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang tidak patuh dengan waktu kerja yang diterapkan seperti saat jam istirahat yang seharusnya hanya 1 jam tetapi malah melebihi batas waktu yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukan disiplin kerja yang kurang maksimal dirasakan oleh karyawan.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Citraland Waterpark Denpasar".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Denpasar?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Denpasar?

iLovePDF

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

UNMAS DENPASAR

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada Citraland Waterpark Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
2. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat praktis :

1. Bagi mahasiswa
   a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
   b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar
2. Bagi perusahaan

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh Citraland Waterpark Denpasar dalam

UNMAS DENPASAR

menerapkan kebijakan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

   Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1978 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). *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, 2018).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. 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 kinerjanya. Dalam studi mengenai*goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu.

UNMAS DENPASAR

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu (Sutrisno, 2017:109).

Menurut Robbins (2018:202) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

Mangkunegara (2017:94) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan tercapai.

2) Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2018 : 150) ada dua jenis motivasi,yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik – baik saja.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karna mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sayuti (2018:56), menyebutkan motivasi seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

a) Faktor internal terdiri dari:

(1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi. Oleh sebab

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

(2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer.

(3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

(4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut untuk bekerja keras.

(5) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi.

(6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan

UNMAS DENPASAR

mempunyai motivasi yang tinggi dan *comitted* terhadap pekerjaannya.

b) Faktor eksternal terdiri dari :

(1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

(2) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik

4) Indikator Motivasi

UNMAS DENPASAR

Menurut Maslow (2017:162), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

UNMAS DENPASAR

e) Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang

meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2018:93) sebagai berikut :

a) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

b) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

c) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

d) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaanya.Sikap ini dapat dilihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja Menurut Robbins (2018) kepuasaan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunujukkan perbedaan antarajumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Mangkunegara (2017;117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap terhadap pekerjaan seseorang, yang menunujukkan perbedaan antarajumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima

2) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2017:120) membagi dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a) Faktor Karyawan.

Faktor karyawan meliputi kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

b) Faktor Pekerjaan.

Faktor pekerjaan meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3) Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepausan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalampekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balasjasa walaupun balas jasa itu penting.

b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmatikepuasan kerja di luar pekerjaan lebih mmeperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

c) Kepuasan Kombinasi

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luarpekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2018: 181):

a) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alatalat yang memadai.

c) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan

UNMAS DENPASAR

komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu–individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

d) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut Yuwono (2018: 241), mengidentifikasikan indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut :

a) Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

b) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap

UNMAS DENPASAR

karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

c) *Supervisi*

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

d) *Benefit*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadaap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

e) *Contingents rewards*

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

f) *Operating prosedurs*

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur

UNMAS DENPASAR

dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

g) *Co-workers*

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h) Nature of work

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

i) *Communication*

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

UNMAS DENPASAR

1) Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaatisemua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap,

tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomonukasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang utuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para karyawan memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku berupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggarnya.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

UNMAS DENPASAR

a) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukan kinerja yanng baik. Sikap, prilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

d) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya. Tanpa ada nya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

UNMAS DENPASAR

e) Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan pimpinan yang dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat menggendalikan dirinya dari ucapkan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan

c) Aturan Pasti

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

UNMAS DENPASAR

d) Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e) Pengawasan Pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f) Perhatian

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

4) Indikator Disiplin Kerja

UNMAS DENPASAR

Berikut indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2017:356) adalah sebagai berikut :

a) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur yang mendasar untuk mengukur kedispilinan karyawan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, ketelitian dan kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai harus mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika Kerja

Setiap pegawai dalam melaksanakn pekerjaanya harus menciptakan suasan harmonis dalam bekerja dan saling menghargai antar sesama karyawan.

Menurut Fathoni (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organiasi, sebagai berikut :

a) Tujuan dan Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indisipliner.

b) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

UNMAS DENPASAR

c) Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e) Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prsedur organisasi.

f) Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g) Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi konstribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*¸ jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mulyani, 2017:3). Menurut Namawi (2018:169) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya

Menurut Hamali (2017:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2) Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2017:65):

a) Untuk perbaikan hasil kinerja karyawan, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
b) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
c) Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 2018:104), antara lain:

a) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul).

UNMAS DENPASAR

b) Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan.

c) Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

4) Indikator Kinerja

Menurut Bintoro (2017:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f) Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c) Efesiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya

UNMAS DENPASAR

dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

f) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

g) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

h) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

iLovePDF
UNMAS DENPASAR

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1) Ummah (2017) melakukan penelitian dengan judul Analisis Hubungan Pengalaman Kerja Motivasi dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas data, serta uji koefisien korelasi spearman rank. Hasil penelitian ini menyatakan pengalaman kerja berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, motivasi kerja

berhubungan positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, dan latar belakang Pendidikan berhubungan postif dan tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan

2) Julianry, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi. Teknik analisis yang digunakan adalah uji reliabilitas, analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Hasil dari penelitian ini menyatakan pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3) Putri (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD).
4) Rahman (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

UNMAS DENPASAR

5) Aisyah dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Wijaya (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.
2) Damayanti dkk (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positifi dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Nabawi (2019) melakukan penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Karyawan Dinas

UNMAS DENPASAR

Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

4) Sausan dkk (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. Populasi dan sampel dalam penelitia ini adalah 60 responden dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5) Purba dkk (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif dan diolah dengan menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1) Cedaryana dkk (2018) yang berjudul *Influence of Work Discipline, Career Development and Job Satisfaction on Employee Performance Directorate General Research and Development of Ministry Research, Technology and*

UNMAS DENPASAR

Higher Education menggunakan teknik analisis data analisis jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Prayogi dan Lesmana (2019) yang berjudul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance* menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Sunarsi dkk (2020) yang berjudul *Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tour* menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4) Putra dan Ruslan (2021) yang berjudul *Influence Work Discipline, Organizational Learing, and Motivation to Employee Performance at PT CIMB NIAGA TBK* menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5) Choiriyah dkk (2021) yang berjudul *The Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline against Employee Performance in the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regency South Sumatra* menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan

UNMAS DENPASAR

hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

iLovePDF
UNMAS DENPASAR