

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2013:2) seperti yang diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peran sumber daya manusianya, meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya peran manusia di dalamnya. Dalam mengelola sumber daya manusia manajemen harus mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:60). Apabila kinerja karyawan dalam suatu perusahaan berjalan efektif, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan serta kepuasan kerja dan juga tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri.

Faktor pengalaman kerja sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja lebih baik serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nitisemito (2010) pengalaman kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Usman (2011:489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu pengalaman kerja hendaknya menjadi salah satu pertimbangan bagi pimpinan

dalam memberikan tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sofian, dkk (2019), menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Husain (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga sangat diperlukan agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik serta dapat mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2012:26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dari dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014).

Karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, rasa kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Rendahnya kepuasan kerja tentunya dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti malas bekerja dan lambannya menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Meiliana, dkk (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sagita, dkk (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, disiplin kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Fathoni, 2014:172). Disiplin kerja juga merupakan kemampuan kerja seorang untuk teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada seorang karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan

baik secara perorangan maupun secara kelompok. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharie, dkk (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perkembangan bisnis internasional mendasari terbentuknya pasar keuangan berskala internasional yang turut mengalami perkembangan pesat. PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud adalah suatu pasar atau tempat di mana individu-individu, berbagai perusahaan multinasional dan kalangan perbankan mengadakan jual-beli atas berbagai jenis mata uang asing dari berbagai Negara. Fungsi utama PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud adalah yang pertama sebagai alat tukar dalam transaksi internasional.

Valas juga bisa digunakan untuk mengendalikan kurs mata uang yang ada dalam suatu negara. Sebagai sebuah alat pembayaran yang sah dan diakui seluruh dunia, valas bisa digunakan untuk memperlancar semua transaksi perdagangan internasional. Dengan adanya valas, negara-negara yang melakukan transaksi internasional dapat menggunakannya sebagai alat untuk memperlancar transaksi perdagangannya. PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud dilakukan untuk mengurangi risiko dan juga mencari keuntungan jangka pendek dari selisih kurs. Nilai tukar atau kurs didefinisikan sebagai harga mata uang luar negeri dalam satuan harga mata uang domestik.

Besarnya jumlah mata uang tertentu yang diperlukan untuk memperoleh satu unit PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud disebut dengan kurs mata uang asing. Suatu bangsa pasti memerlukan mata uang asing dalam transaksi internasionalnya. Aktivitas perdagangan internasional yang dilakukan antar dua negara atau lebih tidak semudah melakukan perdagangan yang dilakukan dalam satu negara.

Tabel 1.1

Jumlah kunjungan konsumen PT. PT. BALI SHANTI VALUTA MONEY
CHANGER UBUD periode Januari-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Konsumen
1	Januari	150
2	Februari	110
3	Maret	80
4	April	100
5	Mei	110
6	Juni	100
7	Juli	120
8	Agustus	100
9	September	106
10	Oktober	100
11	November	110
12	Desember	130

Sumber: PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 yang disajikan di atas, terlihat bahwa jumlah konsumen PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud pada bulan Maret 2021 mengalami penurunan jumlah konsumen akibat penambahannya covid

Kualitas pelayanan adalah faktor penyebab yang mempengaruhi kepuasan konsumen. Apabila harapan konsumen lebih besar daripada kenyataan maka konsumen akan merasa kecewa. Begitupun sebaliknya apabila layanan yang diterima sesuai dengan harapan maka kedua belah pihak sama-sama merasa puas. Permasalahan yang sering terjadi adalah banyaknya konsumen yang komplain karena karyawan terlambat dan tidak responsif dalam memberikan pelayanan.

Promosi juga adalah faktor penyebab yang mempengaruhi kepuasan kepada konsumen. Pelanggan yang tidak puas bisa saja berganti perusahaan bila ada pesaing yang memberikan promosi atau layanan yang lebih baik (Tjiptono, 2014:391). Promosi merupakan bentuk komunikasi pemasaran yaitu aktivitas pemasaran yang berusaha memberikan informasi, mempengaruhi dan mengingatkan pasar sasaran atas produk atau jasanya agar konsumen bersedia membeli, dan menerima produk atau jasa yang ditawarkan.

Pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari data masa kerjanya. Berikut data yang diperoleh menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan cukup bervariasi seperti terlihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Masa Kerja Karyawan

PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)
1.	<5 th	10
2.	6-10 th	15
3.	>10 th	15
	Jumlah	40

Sumber: PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud

Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud memiliki karyawan yang cukup berpengalaman, dilihat dari lama mereka bekerja di perusahaan ini. Selain itu pengalaman kerja lainnya dapat dilihat dari pengalaman kerja diluar maupun di dalam perusahaan. Pengalaman diluar adalah pengalaman yang diperoleh karyawan sebelum menjadi karyawan di PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan, bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud masih rendah yaitu pada kesempatan promosi di PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud,yang dirasa oleh karyawan masih belum maksimal dikarenakan dalam hal ini promosi jabatan di PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud lebih mengutamakan karyawan yang baru bekerja dengan latar belakang pendidikan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah lama bekerja dan mempunyai pendidikan rendah, meskipun pengalaman dan pengabdianya pada perusahaan lebih lama. Hal ini membuat karyawan merasa kurang mendapatkan kesempatan. Terutama bagi karyawan yang sudah lama bekerja dengan latar belakang Pendidikan rendah.Jika hal tersebut tidak segera diatasi nantinya juga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selanjutnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud pada tahun 2021 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud Periode
Januari s/d Desember 2021

No	Bulan	Jumlah pegawai	Absen				
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	Total
1	Januari	40	1	5	3	0	9
2	Februari	40	1	4	2	0	7
3	Maret	40	2	6	2	1	11
4	April	40	2	3	3	1	9
5	Mei	40	1	4	1	1	7
6	Juni	40	3	5	2	0	10
7	Juli	40	2	5	3	0	10
8	Agustus	40	3	4	1	0	8
9	September	40	2	2	2	0	6
10	Oktober	40	1	3	1	0	5
11	November	40	2	4	2	0	8
12	Desember	40	1	5	3	0	9
Jumlah			21	50	25	3	99
Rata-rata			1,75	4,2	2,1	0,25	8,25

Sumber: PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat selama bulan Januari hingga Desember 2021 persentase ketidakhadiran karyawan karena sakit, izin, tanpa keterangan berfluktuasi pada setiap bulannya, dengan puncak ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Desember 2021, dimana sebanyak 9 Orang karyawan tidak hadir untuk bekerja dan terendah pada bulan Januari 2021 sebanyak 9 orang. Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan PT. Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud tahun 2021 cukup tinggi, dimana persentase tingkat absen dikaryawan rata-rata 0,33% ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi (Utama, 2012:93). Sehingga demikian

sangat perlu dapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada kinerja karyawan maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud”.

1.1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan tersebut maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud?
- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud?

1.1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bali Shanti Valuta Money Changer Ubud

1.1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan anatar lain sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai sumber rujukan pihak-pihak terkait (dinas Pendidikan, institusi Pendidikan lainnya) dan bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi karyawan dan perusahaan

Bagi karyawan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperoleh pengetahuan tentang pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk melihat bagaimana pengalaman kerja, kepuasna kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Bagi peneliti

Hasil Penelitian ini dapat memberi manfaat untuk menambah pengalaman peneliti khususnya dibidang penyusunan karya ilmiah, serta memenuhi tugas dari peneliti.

3) Bagi lembaga universitas mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah kepustakaan serta diharapkan menjadi sumber bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang juga berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah goal setting theory. Goal setting theory merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Lathan pada tahun (1968) dalam (Faqih, 2018). 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, 2011). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Berdasarkan pendekatan Goal-Setting Theory keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel pengalaman kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bagi organisasi maupun perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut

Hasibuan (2012:23) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Namun menurut Dessler (2010:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek- aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) dalam (Sulistiani, 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyaawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahan dan pekerjaannya. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk pemasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Siagian, 2013:6).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan ataupun masyarakat.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:60). Kinerja juga bisa diartikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2014:229). Sedangkan menurut Gibson(2013:95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang

dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Selain itu menurut Hasibuan (2016) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Thamrin (2014) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan komitmen.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyesuaikan pekerjaannya.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2015:20) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- (1) Faktor personal atau individual, meliputi: unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- (2) Faktor kepemimpinan, meliputi: aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- (3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015: 67) adalah sebagai berikut:

(1) Kualitas Kerja.

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

(2) Kuantitas Kerja.

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

(3) Kerjasama.

Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.

(4) Tanggung Jawab.

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

(5) Inisiatif.

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.1.4 Pengalaman Kerja

1) Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2010). Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan. Hasibuan (2015:55) menyatakan bahwa Pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun

waktu tertentu. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Karena pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat (Nugroho, 2012).

Menurut Sastrohadiwiryo (2015:163) pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dalam sebuah perusahaan seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik sebelumnya, cenderung akan memberikan atau membawa dampak positif bagi perusahaan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Handoko (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- (1) Latar belakang pribadi, mencakup Pendidikan, kursus, latihan, dan pengalaman kerja sebelumnya. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- (2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- (3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- (4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- (5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

3). Indikator Pengalaman Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja menurut (Foster 2014:2) yaitu:

(1) Lama waktu / masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

(2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

(3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1). Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut Sunyoto (2012:26), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya.

Selain itu kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja pegawai (Luthans, 2015:178). Sedangkan menurut Robbins dalam (Suputra, dkk. 2019) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2013:295).

Hasibuan (2015:28) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan sekerjanya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan.

2). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:50) kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain:

(1) Pekerjaan secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan 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 juga akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

(2) 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 pekerja, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

(3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas atau pekerjaan. Studi- studi menyatakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak

berbahaya atau merepotkan misalnya, temperatur (suhu) ruangan, cahaya, kebisingan, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dengan alat-alat yang memadai.

(4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan bekerja selain mendapatkan uang atau prestasi, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu perilaku rekan sekerja atau atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Untuk memelihara dan mempertahankan hubungan dengan rekan sekerja maupun atasan ini, perlu diterapkannya: rasa saling menghargai, *loyal* dan toleran antar satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

(5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut yang berakibat adanya pencapaian kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Smith dan Hobin dalam (Nila Kusuma, 2020) sebagai berikut:

(1) Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

(2) Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan atau apakah tugas itu sendiri bisa dinikmati atau tidak

(3) Kemampuan atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

(4) Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

(5) Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan di dalamnya terdapat prabot, tata ruang, pencahayaan dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktivitas karyawan. Aspek tersebut memberikan motivasi agar kepuasan kerja tercapai bagi karyawan. Dan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan dalam memenuhi tercapainya kepuasan kerja, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

2.1.6 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Handoko (2011:208) menyatakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrinso, 2014:89).

Disiplin kerja menurut Fahmi (2016:75), Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23) kedisiplinan merupakan

fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2015:129). Disiplin yang baik hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan diperusahaan dimana dia bekerja. Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89), adapun faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

(1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dirinya merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila dirinya menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik- baiknya. Akan tetapi, bila dirinya merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka mereka akan berpikir dua kali, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, atau sering minta izin keluar.

(2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan

dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi penentuan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari.

(3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapatkan suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

(4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

(5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

(6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang 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. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

(7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin yaitu sebagai berikut:

- A. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- B. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- C. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- D. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

3) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2014:291) adalah sebagai berikut:

(1) Frekuensi Kehadiran

Merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

(2) Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya

(3) Ketataatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua

standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

(4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan Pada Peraturan Kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

(5) Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

(6) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

(7) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun uraian singkat hasil penelitian sebelumnya yang dianggap relevam sebagai acuan dalam penelitian ini:

2.2.1 Sofian, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dutagriya Sarana Medan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analsis Regresi Linier Berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 60 orang teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

Hasil penelitian membuktikan bahwa, pengalaman kerja dan semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan. Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja secara simultan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dutagriya Sarana Medan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu

penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan berbeda.

- 2.2.2 Husain, (2018) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Populasi pada penelitian ini sebanyak 358 orang dan sampel yg digunakan sebanyak 189 orang.

Hasil penelitian membuktikan bahwa, hasil uji regresi sederhana menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia kantor Cabang Bumi Serpong Damai.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.

- 2.2.3 Simatupang, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian.

- 2.2.4 Latief, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kota Langsa”. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini

sebanyak 31 orang teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

Hasil penelitian membuktikan bahwa hasil persamaan ditunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Secara parsial komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Langsa. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan berbeda.

- 2.2.5 Meiliana, dkk. (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asia Raya Foundry”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 146 orang dan sampel yg digunakan sebanyak 107 orang.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Asia Raya Foundry. Secara parsial menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Asia Raya Foundry. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Raya Foundry.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel disiplin kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan peneltian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan

jumlah sampel.

- 2.2.6 Sagita, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa”. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 136 orang dan sampel yg digunakan sebanyak 102 orang.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Airmas Perkasa.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.

- 2.2.7 Husain, (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro)”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 133 orang dan sampel yg digunakan sebanyak 100 orang.

Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi dan jumlah sampel.

- 2.2.8 Isvandiari, (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang”. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 37 orang teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling

jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Future Cabang Malang. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Future Cabang Malang. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Future Cabang Malang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan berbeda.

- 2.2.9 Kharie, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 75 orang teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan baik secara Simultan maupun Parsial bahwa Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Future Cabang Malang. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Future Cabang Malang. Kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Central Capital Future Cabang Malang.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, jumlah populasi, jumlah sampel dan teknik sampling yang digunakan berbeda.

- 2.2.10 Kharie, dkk (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini sebanyak 75 orang teknik sampling yang digunakan menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan baik secara Simultan maupun Parsial bahwa Analisis Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja