

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen merupakan alat atau wadah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan mudah (Supomo dan Nurhayati (2018:1). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2019), maka dari itu, sumber daya manusia dijadikan sebagai aspek yang menunjukkan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan berkembangnya tuntutan dan tantangan kerja, maka organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan dan keahlian individu sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Mutiaras S Pangabean, 2018:5). Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (Maryani,dkk 2019). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin baik kinerja karyawan diperusahaan tersebut maka semakin mudah

perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jufrizen, 2018).

Menurut Segoro (2018: 21) perencanaan SDM (*Manpower Planning*) adalah hal paling awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen SDM yang baik. Apabila perusahaan mampu memperhatikan kondisi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sinambela (2018) “Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.”

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2019:193). Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan

karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai - nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku". Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

Hasil penelitian penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa ketika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Marlina & Syaifudin (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin karyawan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esthi & Savhira (2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa penerapan perilaku disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan yang ingin dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, dkk (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi level disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula level kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian Sanjaya & Prijati (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan (Leatemia, 2018). Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Prasetyo dalam Maspriyadi (2019) pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada di kepala kita, kita dapat mengetahui sesuatu berdasarkan pengalaman yang kita miliki. Pengetahuan yaitu seseorang yang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan juga dapat diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang

kemudian menjadi dipahami (Notoatmodjo dalam Albunsyary 2020). Jadi pengalaman kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut.

Hasil penelitian Rozi & Sunarsi (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya artinya bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ratnawati, dkk (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga. Hasil penelitian Aprila & Wibawa (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik pengalaman kerja dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga semakin baik. Hasil penelitian Sinambela & Ernawati (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap kenaikan pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2019 : 74) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018 : 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai - nilai penting pekerjaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya (Nasution, 2018). Menurut Handoko (2020 : 193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja yang terpenuhi mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan

oleh Sudiardhita, dkk (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinny, dkk (2020) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya artinya kepuasan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suardhita, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nikolas & Windyant (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam kinerja karyawan.

LPD Sibang Kaja merupakan lembaga keuangan milik desa Sibang Kaja. LPD ini berdiri sejak tahun 1992 yang berlokasi di Jl. Raya Sibang Kaja No.30, Sibang Kaja, Kec. Abiansemal, Kabupaten Badung, Bali. LPD Sibang Kaja memiliki jumlah karyawan sebesar 34 orang.

Setelah peneliti melakukan observasi pada karyawan LPD Sibang Kaja terlihat masalah yang membuat turunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya disiplin kerja para karyawan, kurangnya pengalaman kerja dan kurangnya kepuasan kerja karyawan. Masalah disiplin kerja, pengalaman kerja dan kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting, karena ketiga hal tersebut merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan LPD Sibang Kaja, terdapat fenomena permasalahan pada indikator pelaksana tugas dari kinerja karyawan yang dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Penerapan Indikator Kinerja Karyawan
Pada LPD Sibang Kaja

No	Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Kualitas pekerjaan	34	25	75%	9	25%
2.	Kuantitas pekerjaan	34	25	75%	9	25%
3.	Pelaksana tugas	34	22	65%	12	35%
4.	Tanggung jawab	34	25	75%	9	25%

Sumber : LPD Sibang Kaja (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan, pelaksana tugas masih menunjukkan indikator yang cukup baik sehingga membutuhkan adanya perhatian dari pimpinan. Hal ini karena beberapa karyawan tidak melaksanakan tugas sesuai dengan intruksi dalam bekerja. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hasil observasi peneliti pada indikator disiplin kerja dapat dilihat dari data rekapitulasi absensi pegawai pada tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Absensi Pegawai LPD Sibang Kaja
Tahun 2022

Sumber : LPD Sibang Kaja (2022)

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Karyawan Terlambat (Orang)	Total Tepat Waktu	Rata – rata kurang jam kerja
1	Januari	34	5	29	1:05 jam
2	Februari	34	5	29	0:36 jam
3	Maret	34	6	28	0:55 jam
4	April	34	4	30	0:35 jam
5	Mei	34	5	29	0:48 jam
6	Juni	34	6	28	0:59 jam
7	Juli	34	5	29	0:51 jam
8	Agustus	34	7	27	0:35 jam
9	September	34	5	29	0:50 jam
10	Oktober	34	5	29	0:32 jam
11	November	34	6	28	1:02 jam
12	Desember	34	5	29	0:09 jam

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan LPD

Sibang Kaja cukup tinggi yaitu pada bulan agustus sebanyak 7 pegawai dan yang paling sedikit pada bulan april sebanyak 4 pegawai. Akan tetapi untuk nilai rata-rata kurang jam kerja yang paling tinggi berada pada bulan januari yaitu sebanyak 1 jam 5 menit kemudian tertinggi kedua yaitu pada bulan november sebanyak 1 jam 2 menit dan yang paling rendah diantara beberapa bulan tersebut yaitu pada bulan oktober dengan total rata-rata 32 menit. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan LPD Sibang Kaja, padahal setiap karyawan telah diberikan toleransi waktu 15 menit dari batas waktu yang telah ditetapkan setiap masing-masing departemen. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil pra penelitian yang peneliti lakukan dengan melakukan wawancara kepada beberapa pegawai yang bekerja di LPD Sibang Kaja menyatakan bahwa kedisiplinan tersebut dinilai masih belum maksimal terutama dalam hal kehadiran. Menurut

mereka hal tersebut terjadi karena beberapa faktor diantaranya adalah karena faktor macet di pagi hari terutama bagi pegawai yang tinggal lumayan jauh dari LPD Sibang Kaja atau karena pegawai tersebut memang kurang disiplin, kurangnya disiplin tersebut tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, sehingga indikator disiplin kerja perlu mendapat perhatian pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada karyawan LPD Sibang Kaja pada indikator pengalaman kerja yaitu ditemuinya fenomena beberapa karyawan yang kewalahan menangani pekerjaan dalam perusahaan itu, sehingga tidak sempurna dalam pengerjaannya. Ada juga beberapa karyawan yang belum menguasai cara mengoperasikan alat-alat operasional di dalam perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan menjadi terhambat.

Hasil obeservasi peneliti pada indikator kepuasan kerja yaitu terdapat fenomena permasalahan pada indikator gaji atau upah yang pantas dari kepuasan kerja karyawan LPD Sibang Kaja yang dapat disajikan pada Tabel 1.3 berikut :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.3
Penerapan Indikator Kepuasan Kerja Karyawan
Pada LPD Sibang Kaja

No	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Baik		Cukup Baik	
			Orang	%	Orang	%
1.	Pekerjaan	34	25	75%	9	25%
2.	Gaji atau upah yang pantas	34	12	35%	22	65%
3.	Rekan kerja yang mendukung	34	25	75%	9	25%

Sumber : LPD Sibang Kaja (2022)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa masih terdapat 22 orang karyawan (65%) menyatakan bahwa gaji atau upah yang pantas berada dalam kondisi cukup baik. Hal ini karena adanya tidak sesuaian antara beban kerja yang

dimiliki oleh karyawan dengan gaji/kompensasi yang diterima sehingga menyebabkan terjadi penurunan kinerja. Belum adanya pembayaran uang tambahan bila bekerja melebihi batas kerja normal sehingga beberapa pegawai enggan untuk bekerja melebihi batas kerja normal.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang terjadi di LPD Sibang Kaja seperti dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Sibang Kaja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian perbedaan hasil penelitian sebelumnya maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Sibang Kaja?
- 2). Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Sibang Kaja?
- 3). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di LPD Sibang Kaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, adapun tujuan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Sibang Kaja.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Sibang Kaja.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Sibang Kaja.

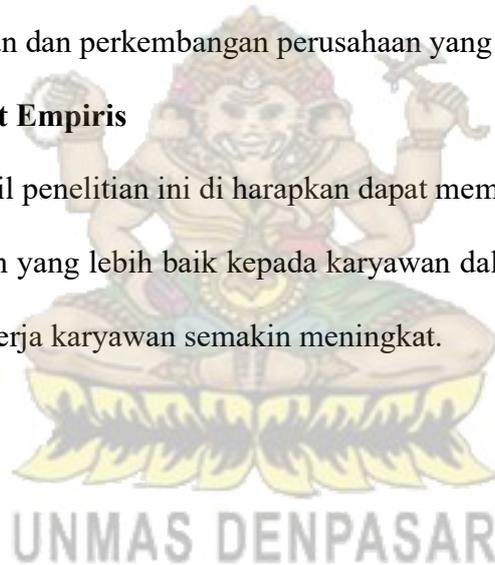
1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan penelitian permasalahan sesuai dengan disiplin ilmu penelitian dan memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan khususnya mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2) Manfaat Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih baik kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin meningkat.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan- tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

Salah satu karakteristik dari goal setting adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2018: 11). 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. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2020) kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Menurut Rismawati dan

Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sedangkan menurut Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya menurut litjan poltak sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Senada dengan pendapat tersebut Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins,2018:480). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut". Fahmi (2018:2) mengatakan "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu

organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Pendapat lain Amstron dan Baron (2018), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian dalam sebuah organisasi tertentu.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata –

rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

- 1) Kualitas

- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksana tugas
- 4) Tanggung jawab

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum, Mangkunegara (2018).

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan, Mangkunegara (2018).

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk

berinisiatif dan berhati hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, Mangkunegara (2018).

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, Mangkunegara (2018).

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sherlie & Hikmah, 2020:757), disiplin kerja ialah suatu metode perkembangan konstrutif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Hetlan, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya menurut (Esthi & Marwah, 2020:132), disiplin kerja adalah ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan serta kemampuan yang ada secara optimal guna mencapai tujuan dengan mentaati peraturan yang telah diterapkan.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbentuk dari dengan adanya kesadaran diri dan kemauan seseorang dalam melaksanakan semua peraturan serta norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Dengan adanya rasa kedisiplinan dalam diri seseorang, maka hal ini bisa meningkatkan gairah kerja sesuai target yang diinginkan dalam sebuah organisasi, perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk.

2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Astuti, Dasmadi, & Puji, 2020:28), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- 2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam suatu perusahaan.
- 3) Ada atau tidaknya aturan yang pasti untuk dijadikan pegangan.
- 4) Keberanian pemimpin dalam pengambilan keputusan.
- 5) Ada atau tidaknya pengawasan seorang pimpinan.
- 6) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Dhermawan & Pratama, 2020:540), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu

- 2) Menggunakan peralatan kerja dengan baik
- 3) Tanggung jawab
- 4) Ketaatan

2.4 Pengalaman Kerja

2.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Foster (dalam Sasongko, 2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut (Runtunuwu, 2019) pengalaman kerja adalah proses pengembangan pengalaman kerja seseorang melalui banyak hal yang tidak dibatasi dan dihitung. Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Menurut pendapat (Sutrisno, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut. Sedangkan Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Munasip, (2019) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha.

Dari uraian beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan serta keterampilan

seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- 1) Latar belakang pribadi Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
- 4) Kemampuan analisis Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

2.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Sasongko (2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

- 1) Lama waktu atau masa kerja Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kotler dan Keller dalam Busron (2018:102) kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan, semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang. Menurut Robbins & Coulter dalam Edison (2018:210) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para

karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74). Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sementara itu pendapat lain tentang kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Darmawan (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai kondisi perasaan pegawai tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik. Seorang pegawai akan mencapai kepuasan kerja ketika apa yang dikerjakan mencapai hasil yang maksimal dan sesuai harapan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam kepuasan kerja karyawan. Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2) Gaji atau upah yang pantas

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan Kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Afandi, (2018 : 79), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

- 1) Terhadap produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dn wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.
- 2) Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.
- 3) Keluarnya pekerja berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan behubungan dengan ketidakpuasan kerja.
- 4) Respon terhadap ketidakpuasan kerja
 - a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
 - b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
 - c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.

- d) Kesetiaan (loyalty) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

2.6 Penelitian terdahulu

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Arif dkk (2019). Yang berjudul *Effect of compensation and discipline on employee performance*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 2) Marlina & Syaifudin (2021). Yang berjudul *The Influence Of Motivation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Universitas Prima Indonesia*. Teknik analisi data penelitian ini menggunakan explanatory kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 3) Esthi & Savhira (2019). Yang berjudul *The influence of work training, competence and discipline of work on employee performance in PT. Lestarindo Perkasa*. Teknik analisis yang

digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 4) Kurniawan dkk (2022). Yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City*. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif yang melibatkan 58 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 5) Sanjaya & Prijati (2020). Yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari*. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Rozi & Sunarsi (2019). Yang berjudul *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan regresi, korelasi, determinasi dan pengujian

hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 2) Ratnawati dkk (2020). Yang berjudul *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance*. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang melibatkan 40 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda
- 3) Aprila & Wibawa (2020). Yang berjudul *The Effect Of Organizational Culture, Work Motivation And Work Experience On Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Sinambela & Ernawati (2021). Yang berjudul *Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda

- 5) Sitompul & Simamora (2021). Yang berjudul *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda

2.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Badrianto & Ekhsan (2020). Yang berjudul *Effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. Nesinak industries*. Metode yang digunakan adalah kuantitatif yang melibatkan 88 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 2) Sudiardhita dkk (2018). Yang berjudul *The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee*

performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksploratori. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

- 3) Rinny dkk (2022). Yang berjudul *The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University.* Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Suardhita dkk (2020). Yang berjudul *Analysis of the effect of motivation and job satisfaction on employee performance in PT Gagah Energi Indonesia Jakarta.* Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.
- 5) Nikolas & Windayanti (2019). Yang berjudul *Influence of motivation, job satisfaction, and leadership on employee performance at PT. XYZ.* Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian yang berbeda.

