

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda yang ingin dicapai. Tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Meskipun suatu perusahaan memiliki segala macam sumber daya yang penting, satu-satunya faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan cara mengelolanya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (karyawan) untuk melakukan suatu tugas yang diberikan. Jika individu-individu dalam perusahaan yaitu SDM dapat berfungsi secara efektif, maka perusahaan akan terus berfungsi secara efektif (Mulyadi, 2018).

Sebuah organisasi memiliki beberapa unsur yaitu orang yang merupakan faktor yang mendasar dalam organisasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi, dan teknologi yang digunakan dalam mencapai tujuan. Badan pemerintahan termasuk bentuk organisasi, dimana memiliki struktur organisasi yang terbagi atas beberapa tingkatan. Pemimpin dalam suatu badan pemerintahan itu tidak bisa bekerja sendiri tanpa bantuan dari bawahannya dalam mencapai tujuan (Febriansyah, 2018). Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang mereka miliki (Mathis dkk, 2018).

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasmir (2018) menyatakan kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja.

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2018). Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Nisyak, 2018).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung, fenomena menyangkut masalah kinerja karyawan diketahui kuantitas kerja karyawan. Berdasarkan laporan realisasi jumlah penjualan tiket pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung selama tiga tahun terakhir menunjukkan penurunan. Data persentase jumlah penjualan tiket pada PT.

Angkasa Semana Rafting Badung, Periode Tahun 2020-2022 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan Tiket pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung
Periode Tahun 2019-2021

No	Tahun	Wisatawan Asing (Tiket)	Domestik (Tiket)	Total (Tiket)	Target (Tiket)	Pencapaian Target (%)
1	2020	5.181	2.903	8.084	10.000	80,84%
2	2021	5.644	2.975	8.619	10.000	86,19%
3	2022	3.158	5.073	8.231	10.000	82,31%
Jumlah		13.983	10.951	24.934	30.000	83,11%

Sumber: PT. Angkasa Semana Rafting Badung (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi penurunan persentase realisasi jumlah penjualan tiket pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung periode tahun 2020-2022. Jumlah penjualan tiket terendah yaitu pada tahun 2020 sebesar 8,084 tiket atau sebesar 80,84 persen dan jumlah tertinggi pada yaitu pada tahun 2021 sebesar 8,619 tiket atau sebesar 86,19 persen yang terjual. Selain jumlah penjualan tiket, pada Tabel 1.1 di atas dapat dilihat pula mengenai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target yang diinginkan perusahaan sebesar 10.000 tiket/tahun sedangkan yang terjadi pada tiga tahun terakhir tidak ada tahun yang dapat memenuhi target tersebut, dimana total pencapaian belum mampu memenuhi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 5 orang karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung penurunan penjualan tiket terjadi karena objek wisata rafting sering ditutup akibat musim hujan dan arus air yang deras. Dengan demikian, akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, sehingga banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Permasalahan ini tentunya sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Gunawan dan Suci, 2022). Menurut Sutrisno (2018) disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Liestiani, *et. al.*, (2019) menyatakan bahwa dalam perkembangannya disiplin kerja berkaitan erat dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tindakan pendisiplinan harus tegas dalam pelaksanaannya, meskipun perusahaan menginginkan agar keinginan karyawan dapat terintegrasi dengan tujuan perusahaan mencoba memahami berbagai tingkah laku manusia, bukan berarti manajemen harus menuruti kehendak karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan bagian personalia terdapat permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung dapat dilihat pada tingkat absensi karyawan. Data tingkat absensi karyawan periode Januari sampai Desember 2022 disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung
Periode Januari – Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/D \times 100\%$
Januari	35	31	1.085	34	1.051	3,13
Pebruari	35	28	980	32	948	3,27
Maret	35	31	1.085	36	1.049	3,32
April	35	30	1.050	35	1.015	3,33
Mei	35	31	1.085	34	1.051	3,13
Juni	35	30	1.050	33	1.017	3,14
Juli	35	31	1.085	36	1.049	3,32
Agustus	35	31	1.085	37	1.048	3,41
September	35	30	1.050	34	1.016	3,24
Oktober	35	31	1.085	29	1.056	2,67
November	35	30	1.050	33	1.017	3,14
Desember	35	31	1.085	36	1.049	3,32
Jumlah		365	12.775	409	12.366	38,43
Rata-rata		30.42	1.064,58	34.08	1.030,50	3,20

Sumber: PT. Angkasa Semana Rafting Badung

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung berfluktuasi pada setiap bulannya, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,20%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Menurut Flippo (2020) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Hasil observasi peneliti, menemukan bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, karyawan juga bermalas-malasan pada

saat bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat, sehingga pekerjaan lebih banyak tertunda dan karyawan juga terkadang menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan bersama. Indikasi lain yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang melanggar peraturan. Adapun PT. Angkasa Semana Rafting Badung selalu berupaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fuaddi dan Marni (2021) serta Gunawan dan Suci (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Susanti dan Aesah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wardani dan Kasmari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Farras (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Priyatno, 2022). Menurut Wursanto (2018) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan hal yang

penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Rahmadita (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Motivasi (*motivation*) adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo, 2018). Sedangkan menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan motivasi pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung dapat dilihat pada kebutuhan rasa aman dan keselamatan yang ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Karyawan berpendapat bahwa masih minimnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti, pelampung, perlindungan kepala, tas kedap air, P3K serta perahu karet. Dengan minimnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang ada dapat menurunkan tingkat produktifitas karyawan dalam melayani wisatawan, sehingga akan berdampak pada turunnya penjualan tiket dan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amaliyanti, dkk (2022) dan Guna, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Priyatno (2022) dan Susanto (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Trisnadewi dan Suputra (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mona dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Octavianti, dkk, 2022). Menurut Goldwin (2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Handoko (2018) menyatakan bahwa faktor kepuasan dapat menggerakkan motivasi yang dapat meningkatkan prestasi yang baik. Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya pelaksanaan pekerjaan dimana kepuasan dapat diinterpretasikan dan diekspresikan secara lebih akurat dengan nada emosional karyawan dan dilihat dari kesesuaian antara harapan individu mengenai pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2018) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran

yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka para karyawan akan senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya (Daud, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada rekan kerja. Karyawan berpendapat bahwa terdapat rekan kerja yang kurang kooperatif untuk bekerja sama dalam tim. Hal ini tentunya akan menjadi penghambat bagi karyawan lain yang sedang melayani wisatawan karena mendapatkan pasangan tim yang belum cukup sigap untuk membantu memberikan bantuan saat wisatawan kesulitan untuk menggunakan peralatan rafting, sehingga karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buulolo (2021) dan Hen, dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Octavianti, dkk (2022) serta Riskawati, dkk (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Alfiah dan Nawatmi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan

negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ariansy dan Kurnia (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Lembaga atau Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah, serta sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2018). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2018). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat

meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Menurut Wirawan (2018) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Safitriani, 2018).

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan

aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2018).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) 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.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam

organisasi.

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

3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk dapat melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Rivai dan Sagala (2018) menyebutkan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang pesyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi kerja untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi kerja untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

4) Standar Kinerja Karyawan

Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti (2018) memiliki kriteria:

- a) Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- b) Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi

yang ada.

- c) Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- d) Konsisten: akan membantu keseragaman disiplin kerja dan operasi keseluruhann fungsi organisasi.
- e) Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
- f) Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan disiplin kerja/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
- g) Dapat diukur: harus dapat didisiplin kerjakan dengan presisi.
- h) Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- i) Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- j) Legitimasi: secara resmi disetujui.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rosita (2018) variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yakni kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b) Kuantitas kerja, yakni kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).
- c) Pengetahuan, yakni kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.
- d) Keandalan, yakni pengukuran dari segi keandalan seseorang atau

keandalan dalam melaksanakan tugas.

- c) Kerjasama, yakni kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

Sedangkan Menurut Simamora (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.
- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkreaitifitas dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e) Kerjasama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Rosita (2018) yang meliputi indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, keandalan, dan kerjasama.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Sanjaya (2018) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2018). Menurut Mangkunegara (2018), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. 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. Hodges (2018) mengatakan bahwa disiplin

dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi pemerintahan atau perusahaan, disiplin kerja termasuk hal yang paling penting demi kelancaran organisasi tersebut. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a) Pemberian kompensasi, yaitu seberapa besar pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan atau pekerja.
- b) Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, yaitu keteladanan pimpinan sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, karena semua karyawan akan selalu memperhatikan semua sikap seseorang pimpinan dalam menjalankan dan menegakkan disiplin kerja, dimulai dari ucapan, tindakan, dan kehadiran.
- c) Adanya aturan dan tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan, artinya perusahaan tidak akan bisa melaksanakan disiplin kerja tanpa adanya peraturan yang pasti secara tertulis dan mengikat, untuk dijadikan pegangan yang kuat secara bersama.

- d) Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, yaitu apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka sebagai pemimpin harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran karyawan.
- e) Adanya pengawasan dari pemimpin, yaitu setiap kegiatan pada perusahaan atau organisasi sangat penting dengan adanya pengawasan karena akan mengarahkan pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan disiplin dan tepat waktu.
- f) Perhatian kepada karyawan, yaitu semua karyawan mempunyai karakter atau sifat yang beragam, maka karyawan tidak akan puas dengan pemberian kompensasi yang diterima walaupun kompensasi itu sangat tinggi, oleh karena itu karyawan masih sangat membutuhkan perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja.
- g) Mendukung tegaknya disiplin, yaitu suatu kebiasaan-kebiasaan yang bisa mendukung dalam melaksanakan disiplin kerja.

3) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Pada dasarnya terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu (Rivai, 2018):

- a) Disiplin Retribusi (*Retrebutif Discipline*), yaitu berusaha menghukum yang berbuat salah
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu membantu karyawan mengkoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
- d) Perpektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat kensekuensi- konsekuensi tindakan

disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Tohardi (2018) menyebutkan disiplin itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut:

- (1) Disiplin terhadap waktu, misalnya: masuk kerja tepat waktu, bila jadwal kerja dimulai pukul 07.30 WITA, maka orang yang disiplin tersebut akan kerja tepat waktu atau mungkin lebih awal dari pukul 07.30 WITA tersebut.
- (2) Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, misalnya: seorang buruh bangunan yang diwajibkan menggunakan helm pengaman. Jika buruh tersebut menggunakan helm pengaman tersebut, maka buruh bersangkutan telah disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja buruh bangunan.

4) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2018) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

- a) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.
- b) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
- c) Menurut Tohardi (2018) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:
- d) Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

- c) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Frekuensi Kehadiran

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.

b) Tingkat Kewaspadaan

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

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika Kerja

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

Menurut Astuti (2020) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
- b) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Siswanto (2018) yang meliputi indikator: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Secara etimologi kata motivasi ini berasal dari bahasa Inggris, ialah “motivation”, yang arti itu adalah “daya batin” atau “dorongan”. Sehingga pengertian motivasi sendiri ialah segala sesuatu yang mendorong atau juga menggerakkan seseorang untuk dapat bertindak melakukan sesuatu itu dengan

tujuan tertentu. Motivasi itu bisa datang dari dalam diri sendiri mau pun juga dari orang lain. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang dapat/bisa mengerjakan sesuatu dengan antusias. Menurut Kreitner dan Kinicki (2018) motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarahkan, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Sukarno (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasrat atau kemauan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, motivasi merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi. Hariandja (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Wursanto (2018) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2018).

Menurut Hasibuan (2018) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan. Menurut Rahmadita (2018) motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Samsudin (2018) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa

faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, saya menyimpulkan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wirawan (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

a) Faktor Motivasi

Faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras.

b) Faktor Penyehat

Faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor gmotivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Wirawan (2018) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi yaitu:

- a) Supervisi
- b) Hubungan internasional
- c) Kondisi kerja fisik
- d) Gaji
- e) Kebijakan dan praktik perusahaan
- f) Benefit dan sekuritas pekerjaan

3) Tujuan Motivasi

Menurut Darmadi (2018) tujuan dari motivasi antara lain:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- f) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

4) Jenis - Jenis Motivasi

Malayu Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

a) Motivasi Positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang dan lain-lain.

b) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

5) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik ditujukan dengan kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Kebutuhan sosial, ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pemimpin terhadap prestasi kerja.
- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan menurut Daud (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
- b) Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain.

Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.

- c) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa, indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) yang meliputi indikator: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2018), kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Sunyoto (2018), kepuasan kerja/job satisfaction adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Martoyo (2018), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Pada intinya

kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (effort) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya (Titisari, 2018).

Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan 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. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Suwanto dan Priansa (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Hal ini menandakan apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan karyawan akan merasa amandan nyaman bekerja.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Abidin (2018) faktor-faktor dari kepuasan kerja, antara lain:

- a) Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b) Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c) Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

3) Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

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

- a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan 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 dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa 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 kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c) Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

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 luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Menurut uraian diatas kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan maupun kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

- b) Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- c) Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam karyawan sehingga menciptakan kepuasan.
- d) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
- e) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Adapun indikator kepuasan kerja Susanto (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Pekerjaan, yakni isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b) Upah, yakni jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

- c) Promosi, yakni kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d) Pengawasan, yakni seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e) Rekan kerja, yakni teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, indikator motivasi kerja adalah indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2018) yang meliputi indikator: pekerjaan itu sendiri (*work it self*), gaji/ upah (*pay*), promosi (*promotion*), pengawasan (*supervision*), dan rekan kerja (*workers*).

2.2 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Sutrisno (2018) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin adalah motivasi untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari tingginya kedisiplinan pada karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wursanto (2018) motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi, agar memberikan adil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goldwin (2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya pelaksanaan pekerjaan dimana kepuasan dapat diinterpretasikan dan diekspresikan secara lebih akurat dengan nada emosional karyawan dan dilihat dari kesesuaian antara harapan individu mengenai pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikansi yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Semana Rafting Badung. Adapun penelitian yang dilakukan yakni:

- 1) Abdullah (2018) meneliti tentang Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Buulolo (2021) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening: studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 106 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB), organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB), organizational citizenship behavior (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Fuaddi dan Marni (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Irawan, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Alfiah dan Nawatmi (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan

dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 7) Ariansy dan Kurnia (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, insentif dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 8) Amaliyanti, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 9) Farras (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-

Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan peran lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

10) Hen, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

11) Guna, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

12) Gunawan dan Suci (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

13) Mona dan Kurniawan (2022) meneliti tentang Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

14) Priyatno (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

15) Octavianti, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

16) Susanti dan Aesah (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

17) Riskawati, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa quality of work life dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

18) Susanto (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

19) Trisnadewi dan Suputra (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

20) Wardani dan Kasmari (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.