BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan mengelola SDM itu dengan baik (Winarso, dkk. 2019). Masalah SDM saat ini tetap masih menjadi pusat perhatian bagi suatu perusahaan untuk berjalan di era globalisasi yang diiringi tingkat persaingan yang semakin ketat (Kusuma, 2022). SDM merupakan suatu aset perusahaan yang paling berharga, unik, paling murni dan sulit diperkirakan. Dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan memerlukan SDM sebagai pengelola sistem.

Faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Apa pun bentuk dan kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor sentral dan strategis dalam kelancaran jalannya usaha (Suryani dan FoEh, 2019). Menurut Hasibuan (2020), sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber daya menusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal dan canggih tanpa peran aktif sumber daya manusia, tidak akan berfungsi dengan baik.

Menurut Dewi (2022), organisasi atau perusahaan pasti menginginkan keberhasilan, untuk mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hidayat dan Yusuf (2021), kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Adanya kinerja karyawan yang baik sehingga perusahaan dapat meraih tujuan yang telah ditetapkan, secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hal tersebut, maka sangatlah penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya yang baik dan optimal. Menurut Mangkunegara (2019:75), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:184), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kinerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organiasasi (Ginting, 2019).

UNMAS DENPASAR

Menurut Roziqin (2020:41), secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Wibowo (2019), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Menurut Hardiyanti (2022), suatu kinerja karyawan bagi perusahaan dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan itu sendiri, karena dalam mencapai target, biasanya perusahaan memiliki strategi yang sudah direncanakan sejak awal, dan salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Yusuf, dkk (2019), peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

PT. Sanjiwani Karya Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyedia infrastruktur jaringan telekomunikasi, tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja. Mengingat pentingnya kinerja, maka PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan maksimal agar keuntungan perusahaan dapat lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya. Penilaian kinerja karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja karyawan selama kurun waktu setiap tahun, yang tercermin dari pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri pertahunnya. Berikut disajikan data target dan realisasi pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri pertahunnya, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri Tahun 2019-2022

Tahun	Target	Realisasi	Persentase (%)
2019	Rp 13,000,000,000	Rp 15,000,000,000	115,4
2020	Rp 13,000,000,000	Rp 9,000,000,000	69,2
2021	Rp 13,000,000,000	Rp 12,500,000,000	96,2
2022	Rp 13,000,000,000	Rp 12,000,000,000	92,3

Sumber: PT. Sanjiwani Karya Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri tahun 2019-2022 mengalami fluktuasi. PT. Sanjiwani Karya Mandiri dalam kurun waktu empat tahun (2019-2022), karyawannya hanya mampu merealisasi pendapatan sesuai target yaitu pada tahun 2019. Sedangkan tahun 2020 sampai 2022 target yang ditetapkan tidak terpenuhi. Pada tahun 2020 mengalami penurunan drastis akibat terkena dampak dari pandemi virus Covid-19. Tahun 2022 pendapatan PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengalami peningkatan namun target yang ditetapkan tidak terpenuhi. Kinerja yang efektif adalah ketika terdapatnya kesamaan antara target dan realisasi atau dengan kata lain capaian realisasi mencapai angka 100% atau melebihi.

Mengenai kinerja karyawan dapat diukur juga dengan tingkat absensi setiap bulannya. Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat dipastikan karyawan bekerja dengan disiplin sehingga kinerja yang dihasilkan maksimal. Berikut disajikan data absensi karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri tahun 2022.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D	E = D : (B × C) × 100%
Januari	35	25	29	3,3%
Pebruari	35	22	23	3,0%
Maret	35	26	30	3,3%
April	35	25	28	3,2%
Mei	35	22	29	4,0%
Juni	35	25	31	3,3%
Juli	35	24	28	3,3%
Agustus	35	26	27	3,0%
September	35	26	30	3,3%
Oktober	35	25	29	3,3%
Nopember	35	26	27	3,0%
Desember	35	26	30	3,3%
Rata-rata				3,3%

Sumber: PT. Sanjiwani Karya Mandiri (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2, tingkat absensi karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri tahun 2022 rata-rata sebesar 3,3%, ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Utama (2007:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Karena dengan adanya karyawan yang absen maka dapat menghambat pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada masing-masing karyawan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja (Anwar, 2020). Menurut Muliadi (2019) dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan semangat kerja karyawan tersebut. Menurut Busro (2020:325), semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada

UNMAS DENPASAR

akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Lilis (2021), karyawan yang mempunyai semangat tinggi dalam bekerja dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri terdapat fenomena yang berkaitan dengan semangat kerja, dimana berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui semangat kerja karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri masih rendah, hal tersebut tercermin dari Tabel 1.2 dimana tingkat absensi karyawan tergolong tinggi yaitu 3,3% perbulannya. Selain hal tersebut, beberapa karyawan terkadang terlambat tiba dikantor, karyawan terkadang mendahului jam pulang kerja, serta istirahat kerja melebihi batas jam istirahat yang sudah ditentukan. Berdasarkan wawancara terhadap salah satu *Supervisor* PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengatakan kebanyakan karyawan datang ke kantor hanya untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai prestasi kerja.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan dari Febriani (2022) yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Hermita, dkk (2022) juga menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila semangat kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin dan Darman (2020) yang menyatakan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti meningkat atau menurunnya semangat kerja tidak berdampak nyata terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Menurut Mogot (2019), kinerja juga dapat dipengaruhi oleh etos kerja. Menurut Megawati dan Ampauleng (2020), karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut Lawu, dkk (2019), etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Menurut Ramdzani (2019) bahwa kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan adanya etos kerja.

Pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri terdapat fenomena yang berkaitan dengan etos kerja, dimana berdasarkan observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang memiliki etos kerja yang tinggi, hal tersebut terlihat dari karyawan terkadang melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja, terutama karyawan yang senior melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan yang baru. Selain hal tersebut karyawan juga kurang bertanggung jawab untuk menuntaskan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan wawancara terhadap salah satu *Supervisor* PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengatakan bahwa terkadang karyawan bermalas-malasan dan sengaja menunda pekerjaan yang telah diberikan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini diperkuat oleh temuan dari Widyanata, dkk (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nugroho, dkk (2022) juga menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya apabila etos kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasdianto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berarti meningkat atau menurunnya etos kerja tidak berdampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Menurut Adiyasa (2019), faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sainju, *et al.,* (2021), seorang karyawan yang tidak puas cenderung memiliki moral terhadap pekerjaan dan ketika moral karyawan untuk pekerjaan rendah, maka kinerja mereka dapat terpengaruh karena dia tidak akan termotivasi untuk tampil baik. Menurut Sururin, dkk (2020), karyawan yang puas akan lebih produktif dalam bekerja dari pada karyawan yang tidak puas. Menurut Amalli (2021) kepuasan kerja akan memengaruhi tingkat kinerja yang berdampak kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri terdapat fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana berdasarkan wawancara terhadap 7 orang karyawan PT. Sanjiwani Karya Mandiri mengatakan bahwa mereka merasa kurang puas akan pekerjaan yang dijalaninya dikarenakan adanya hubungan yang kurang harmonis dengan karyawan lainnya, sehingga karyawan merasa tidak nyaman saat melakukan pekerjaan. Selain hal tersebut juga karyawan merasa kurang puas dengan pembagian tugas, dimana terdapat karyawan yang diberikan tugas diluar uraian tugas utamanya.

Penelitian ini diperkuat oleh temuan dari Nurhidayanti, dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Tristianingsih, dkk (2022) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Azhari, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti meningkat atau menurunnya kepuasan kerja tidak berdampak nyata terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Semangat Kerja, Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri?
2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri?
3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri?
2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri?
3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanjiwani Karya Mandiri?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara akademik maupun praktis.

1) Manfaat teoritis (keilmuan)
   a) Bagi peneliti/penulis

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman penulis, serta sebagai sarana untuk menuntaskan jenjang pendidikan yang sedang penulis laksanakan.

   b) Peneliti lain

      Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dan rujukan teori penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti berikutnya yang berpedoman pada penelitian ini.

2) Manfaat Praktis
   a) Bagi akademik

      Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta di samping itu, penulis juga berharap agar hasil dari penelitian ini mampu mendorong berkembangnya penelitian-penelitian selanjutnya di bidang manajemen.

UNMAS DENPASAR

b) Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan terkait semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur *(path)* untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of need*s yang bersangkutan *(facilitating process).*

Pada penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan. Karyawan dengan *goal setting* akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak menetapkannya. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, bekerja dengan baik dan maksimal diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel semangat kerja, etos kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Menurut Wibowo (2019), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kinerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organiasasi (Ginting, 2019). Menurut Roziqin (2020:41), secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keseluruhan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai

landasan untuk menentukan apakah pekerjaan orang tersebut baik atau sebaliknya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2019), yaitu:

a) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. 3) Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

c) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

d) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

e) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

f) Gaya kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahanya.

UNMAS DENPASAR

g) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

h) Kepuasan kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

i) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

j) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

k) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

l) Disiplin kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Sedangkan menurut Zainuddin dan Darman (2020), dalam penelitiannya mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

UNMAS DENPASAR

a) Semangat kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

c) Etos kerja

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Fasha dan Lestari (2019) diantarannya adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan untuk berprestasi

Yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.

b) Kebutuhan akan kekuasaan

Yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.

c) Kompensasi

UNMAS DENPASAR

Yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.

d) Kebijakan pimpinan

Yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut Kasmir (2019) ada beberapa indikator kinerja yaitu:

a) Kualitas (Mutu)

Yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.

b) Kuantitas

Yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

c) Waktu

Yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.

d) Ketepatan waktu, yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disajikan di atas, maka dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja karyawan digunakan indikator menurut Fasha dan Lestari (2019), yang terdiri dari: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kompensasi, kebijakan pimpinan.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut Gifari (2020) menjelaskan bahwa semangat kerja mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan

meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Nitisemito (2019) semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2019), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaanya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Kaswan (2019), orang dengan semangat kerja tinggi biasanya positif, optimistik, kooperatif dan suportif terhadap visi dan misi tim. Menurut Bastaman (2019), semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

a) Sikap positif individu terhadap pekerjaan dan penilaian hasil kerja.

b) Persepsi karyawan terhadap keadilan atasan pada proses pengangkatan dan promosi karyawan.

c) Kepercayaan terhadap organisasi.

d) Perubahan-perubahan organisasi.

e) Pemberian Insentif.

f) Kedekatan hubungan atasan dan bawahan.

Sedangkan menurut Mulya, dkk (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

a) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

b) Motivasi

Motivasi adalah kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya.

UNMAS DENPASAR

3) Indikator Semangat Kerja

Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2019), diantaranya adalah sebagai berikut:

a) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

b) Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

c) Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d) Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Basri dan Rauf (2021) indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut:

a) Motivasi dan dorongan bekerja

Motivasi dan dorongan bekerja tersebut dapat dibentuk apabila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan suatu pekerjaan, yang terpenting bagi karyawan seharusnya mereka bekerja untuk organisasu bukan lebih mementingkan apa yang mereka dapatkan.

UNMAS DENPASAR

b) Kesungguhan

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

c) Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

d) Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disajikan di atas, maka dalam penelitian ini untuk mengukur variabel semangat kerja digunakan indikator menurut Nitisemito (2019), yang terdiri dari: absensi, kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan.

2.1.4 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Menurut Somantri (2019:10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Menurut Sanipar (2019), etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Menurut Lawu, dkk. (2019:53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Menurut Amirudin (2019:10), etos kerja didefenisikan menjadi karakter yang khas dan mendasari dari sebuah kebudayaan, beserta seluruh pernyataan dari ekspresif yang terungkap dengan menampilkan keyakinan

pada sesuatu, seperti kebiasaan, ataupun prilaku dari budaya kerja. Menurut Ermawati (2021), etos kerja merupakan sebuah standar ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari perilakunya seperti pekerja keras, bersikap adil, dan lain-lain.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Fitriyani, dkk (2019) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

a) Gaji

Gaji mempengaruhi etos kerja karena gaji merupakan komponen utama dalam bekerja.

b) agama

Agama mempengaruhi etos kerja sebab agama dijadikan pedoman hidup dan juga kerja.

c) Disiplin

Disiplin mempengaruhi etos kerja dengan penerapan disiplin akan membentuk kepribadian pegawai lebih baik.

UNMAS DENPASAR

d) Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan mempengaruhi etos kerja dengan kondisi lingkungan yang nyaman tentram dalam melalukukan pekerjaan menjadi lebih fokus.

e) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mempengaruhi etos kerja.

f) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi mempengaruhi etos kerja dengan adanya penambahan gaji pemberian insentif pegawai akan bekerja lebih keras lagi.

g) Motivasi

Motivasi mempengaruhi etos kerja artinya dengan adanya motivasi dari orang terdekat akan semangat bekerja.

Menurut Kurniawati (2021), ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya:

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

c) Sosial dan politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada

UNMAS DENPASAR

atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut.

d) Kondisi lingkungan dan geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

UNMAS DENPASAR

g) Motivasi intrinsik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

3) Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja menurut Priharwantiningsih (2019) diantaranya adalah:

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan

UNMAS DENPASAR

Menurut Yanesti (2019) mengemukakan indikator etika kerja yaitu:

a) Bertanggung jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam organisasi.

b) Kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

c) Disiplin kerja

Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

d) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja sesalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan iklas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

UNMAS DENPASAR

e) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disajikan di atas, maka dalam penelitian ini untuk mengukur variabel semangat kerja

digunakan indikator menurut Yanesti (2019), yang terdiri dari: bertanggung jawab, kerja yang positif, disiplin kerja, tekun, dan pendidikan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Barus (2019), kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Suwanto (2020), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, sikap seseorang terhadap pekerjaan yang didasakan pada evaluasi terhadap aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan. Sikap seseorang terhadap pekerjaan itu menggambarkan dalam pekerjaan dan harapan-harapan mengenai pengalaman mendatang.

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (2020), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Amalli (2021) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Sutrisno (2019:74), 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerja karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) adalah:

a) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan penigkatan kemampuan selama kerja.

b) Keamanan kerja

Keadaan yang aman mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

c) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

UNMAS DENPASAR

d) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

e) Pengawasan *(Supervise)*

Bagi karyawan, supervisor diaggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

f) Faktor *intrinsic* dari pekerjaan

Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

g) Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parker.

h) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya seseorang dalam bekerja.

i) Komunikasi

Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menibulkan rasa puas terhadap kerja.

j) Fasilitas

Faslitas rumah sakit, cuti, dana pensin, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

UNMAS DENPASAR

Menurut Hasibuan (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a) Balas jasa yang adil dan layak.

b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.

c) Berat-ringannya pekerjaan.

d) Suasana lingkungan pekerjaan.

e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.

f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

g) Sifat pekerjaan yang menoton atau tidak.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja dari penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) diantaranya adalah:

a) Kedisiplinan

Merupakan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

b) Moral kerja

Merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

c) *Turnover*

Merupakan aliran pergantian pegawai atau keluar masuknya pegawai dalam suatu organiasasi yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

UNMAS DENPASAR

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Saputra (2019) meliputi antara lain:

a) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Upah

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

c) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan indikator-indikator yang telah disajikan di atas, maka dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja digunakan indikator menurut Saputra (2019), yang terdiri dari: pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut adalah hasil penelitian sebelumnya:

1) Penelitian dari Febriani (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tani (Koptan) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Teknik analisis

data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel komunikasi dan disiplin kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

2) Penelitian dari Hermita, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Covid-19 di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menujukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel motivasi. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3) Penelitian dari Riyanto dan Anto (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis SEM *(structural equation*

UNMAS DENPASAR

modelling). Hasil penelitian ini menujukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel kompetensi, tim kerja dan motivasi. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja dan menggunakan variabel kinerja.

4) Penelitian dari Bestara, dkk (2022) dengan judul Semangat Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menujukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel budaya kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

UNMAS DENPASAR

5) Penelitian dari Nugroho, dkk (2022) dengan judul pengaruh Etos Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Kredit di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel komitmen

organisasi. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel etos kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

6) Penelitian dari Gumelar, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel etos kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

7) Penelitian dari Nursilowati, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel motivasi. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel etos kerja, menggunakan variabel kinerja, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

UNMAS DENPASAR

8) Penelitian dari Misiu dan Wijono (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan X. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel etos kerja dan menggunakan variabel kinerja.
9) Penelitian dari Nurhidayanti, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja dan Perspektif Maqashid Syariah Pada RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel motivasi dan kompetensi. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
10) Penelitian dari Tristianingsih, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi

UNMAS DENPASAR

Kasus Pada PT. Fiskaria Jaya Suara Surabaya. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel lingkungan kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

11) Penelitian dari Octaviantin dan Hamni (2022) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel beban kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda
12) Penelitian dari Salsabilla dan Suryawan (2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 responden.

UNMAS DENPASAR

Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada tahun penelitian, jumlah sampel, tempat penelitian, dan menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan persamaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel semangat kerja, menggunakan variabel kinerja karyawan, dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

UNMAS DENPASAR