

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salahsatu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya. Menurut Academia Fitri dkk (2021) tanpa adanya kwalitas yang baik, maka perusahaan tidak akan dapat mencapai keberhasilan yang diinginkan. Jika semua perusahaan memiliki keunggulan yang sama maka perusahaan akan semakin mengalami kemunduran dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan harus tetap mengawasi kinerja para karyawannya, agar bisa mencapai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku (Sausan dkk, 2019).

Sofyandi (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan

hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kinerja menurut Sausan dkk, (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Adha, dkk, (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Sutrisno (Adha dkk, 2019) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Azhad, dkk. (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu. Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi kerja (Purba, 2019). Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (Adha dkk, 2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya (Adha dkk, 2019). Dari pengertian diatas dapat dijelaskan motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Penelitian Purba (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung penelitian Adha dkk (2019), Waqiah ., et al (2021), Waqiah., et al (2021) dan Widarko dan Brotosuharto (2022) dengan hasil penelitian yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya membaik atau

memburuknya motivasi kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi kepuasan kerja (Susanto, 2019). Kepuasan kerja menurut Sulistia, (2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (Sulistia, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Sulistia, (2019) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka

Penelitian Susanto (2019) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Badrianto and Ekshan (2020), Pancasila., *et all* (2020), Febriantoro (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja yang baik akan menyebabkan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan. Artinya meningkatnya kepuasan kerja tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

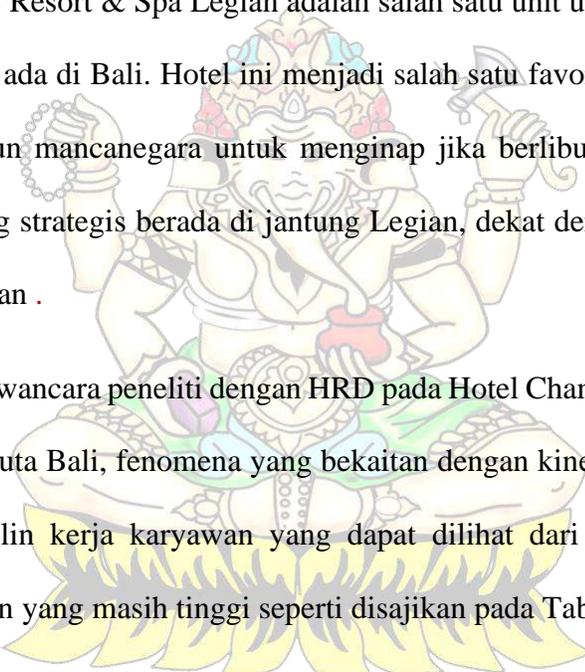
Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Rahardjo (2021) Menurut Dariansyah, (2018). Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin Karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin Karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang Karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, 2017). Kedisiplinan harus di tegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan Karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. (Dariansyah, 2018).

Hal ini semakin diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rompas dkk (2018), Dhanurdhara *et al.*, (2022), Andriyani (2020), Astuti dan Rahardjo (2021) menunjukkan hasil yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Namun hasil penelitian Permana dkk, (2021), menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya walaupun tingkat disiplin kerja karyawan baik/tinggi maka belum tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hotel – hotel di Bali berlomba – lomba untuk menunjukkan pelayanan yang terbaik bagi para konsumennya atau tamunya, oleh karena itu tuntutan karyawan yang memiliki kinerja sangat baik sudah menjadi keharusan bagi karyawan yang bekerja di hotel khususnya di Bali. Salah satu hotel yang berusaha memperoleh keunggulan bersaing di dalam industri pariwisata di Bali yaitu Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian adalah salah satu unit usaha dari jaringan perhotelan yang ada di Bali. Hotel ini menjadi salah satu favorit bagi para tamu domestik maupun mancanegara untuk menginap jika berlibur ke Bali, karena lokasi hotel yang strategis berada di jantung Legian, dekat dengan bandara dan pusat perbelanjaan .

Hasil wawancara peneliti dengan HRD pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu kurangnya disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat dari persentase tingkat absensi karyawan yang masih tinggi seperti disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1

Persentase absensi Karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali Periode Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja(Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jmlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	42	19	798	32	766	4,00
Februari	42	19	798	24	774	3,07
Maret	42	21	882	32	854	2,60
April	42	21	882	34	848	3,85
Mei	42	18	756	20	736	2,64
Juni	42	22	924	34	890	3,77
Juli	42	17	714	23	691	3,22
Agustus	42	20	840	32	808	3,80
September	42	21	882	28	854	3,17
Oktober	42	22	924	32	892	3,46
November	42	21	882	31	851	3,51
Desember	42	21	882	27	855	3,06
Jumlah		242	10.164	349	9.747	40,19
Rata-rata		20,16	841	29	812	3,34

Sumber : Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali tahun 2022 persentase absensi berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata – rata tingkat absensi sebesar 3,34. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Menurut (Mudiarta, 2012:93), tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3,00%, di atas 3,00% sampai 10% dianggap tinggi. Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata – rata sebesar 3,34 adalah tergolong tinggi, Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik, (Mudiarta :2012).

Demikian juga hasil pengamatan peneliti masih ada karyawan tingkat kehadirannya yang kurang tepat waktu ketempat kerja, adakaryawan pada jam istirahat melebihi waktu dalam bekerja. sering terjadi keterlambatan dalam masuk kerja sehingga pekerjaan tidak bisa selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Disamping itu pula hasil pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan yang bekerja pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali bahwa karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan sering menunda nunda pekerjaan dengan sengaja sehingga produktivitas kerja karyawan menurun.

Temuan peneliti Fenomena yang berkaitan dengan Motivasi kerja terlihat pada kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*). Yaitu adanya keluhan dari karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali, bahwa kebutuhan fisiologis masih dirasakan kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan untuk hidup bersama keluarga seperti misalnya kebutuhan makan dan minum, perumahan, dan lain sebagainya. Selanjutnya adanya keluhan dari karyawan bahwa Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*) masih dirasakan kurang hal seperti ini dapat dilihat bahwa karyawan yang ingin berkembang dan memacu terhadap kreativitas dirinya senang akan tugastugas yang menantang dengan menggunakan semua kemampuan dan keahlian yang mereka miliki seringtidak mendapatkan respon dari perusahaan sehingga berakibat karyawan acuh takacuh dalam bekerja. Apabila hal ini terus berlanjut maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan.

Karyawan juga menyatakan adanya masalah kepuasan kerja seperti kurang adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, masa kerja yang sudah cukup lama. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan untuk berkembang. Karyawan juga menyatakan kurang puas dengan manajer Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali dimana manajer seringkali terlalu sibuk dengan pekerjaan sehingga kurang memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu karyawan belum sepenuhnya taat terhadap peraturan kerja yaitu mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja bisa terbentuk. Seperti fenomena yang terjadi pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali seperti misalnya peraturan dalam berpakaian, banyak karyawan yang melanggar aturan dalam berpakaian dimana karyawan menggunakan pakaian diluar seragam dari perusahaan yang telah diberikan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, Kepuasan kerja dan disiplin kerja serta hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh motivasi kerja, Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan" pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali ?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian Kuta Bali?

1.4 Manfaat Penelitian

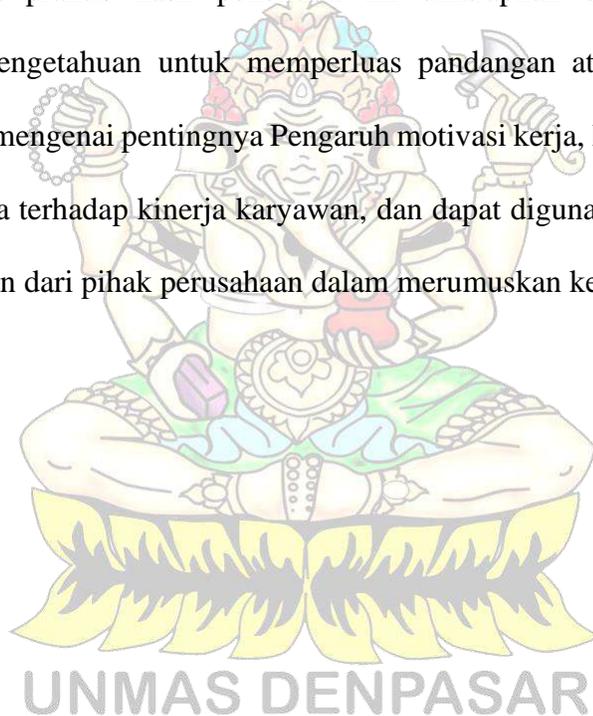
1) Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang

berkaitan dengan Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) **Manfaat secara praktis**

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa factor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai

bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *skill*.

2.1.2 Motivasi kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Adha dkk, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (Adha dkk, 2019) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri.

Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya (Adha dkk, 2019). Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Robbins (2019) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah

intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan (Adha dkk, 2019). Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

- 2) Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Menurut Bismala et al (Jufrizen dan Hadi, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :
- a) Karakteristik individu
 - b) Karakteristik pekerjaan
 - c) Karakteristik situasi kerja.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (Adha dkk, 2019) menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik.

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b) Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasaaman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan daridaya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

c) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d) Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hasibuan (Sulistia, 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (Sulistia, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Aziri (Sulistia, 2019) kepuasan kerja mewakili perasaan negatif dan positif dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu suatu perasaan untuk berprestasi dan meraih kesuksesan di dalam pekerjaan.

Menurut Wulantika dan Purwa (Sulistia, 2019) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya, karena menyangkut sikap pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Menurut Handayani dan Budiarti (Sulistia, 2019) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya, karena jika karyawan merasa puas, senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan cenderung berperilaku baik. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan prestasi (Sulistia, 2019).

Berdasarkan hasil pendapat dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (Sulistia, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri

Sejauhmana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab.

b) Gaji

Merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat dimana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi

c) Promosi

Kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir.

d) Supervisi

Merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan.

e) Kelompok kerja / rekan kerja

Merupakan suatu tingkatan dimana rekan kerja memberikan dukungan.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (Sulistia, 2019) terbagi atas beberapa bagian yaitu:

a) Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang karyawan sesuai

dengan minat dan kemampuan karyawan itu sendiri.

b) Kepuasan terhadap imbalan

Dimana karyawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja di organisasi itu.

c) Kepuasan terhadap supervisi atasan

Karyawan merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.

d) Kepuasan terhadap rekan kerja

Karyawan merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

e) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk menempatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

2.1.4 Disiplin kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau organisasi berpaketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk tujuan tertentu. Sinambela (2017:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. . Tanpa disiplin kerja yang baik,

sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu. Mangkunegara (2017:129), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedomapedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kepatuhan seseorang menanti semua peraturan dan kebijaksanaan perusahaan berbagai ketentuan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Jenis – jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem

organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) **Disiplin Korektif**

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Indikator Disiplin kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2017) adalah:

a) **Mematuhi semua peraturan organisasi.**

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b) **Penggunaan waktu yang secara efektif.**

Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap karyawan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan maka karyawan telah memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.

- d) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

2.1.5 Kinerja

- 1) Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai (Adha dkk, 2019).

Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Mangkunegara (Adha dkk, 2019) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno (Adha dkk, 2019) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Azhad, dkk. (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu

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

2) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (Bustomi dkk, 2020), ada beberapa manfaat penggunaan dalam penilaian kinerja, antara lain :

a) Penggunaan Administratif

Sistem penilaian sering kali menjadi penghubung antara penghargaan yang diinginkan karyawan dan produktifitas mereka.

b) Penggunaan pengembangan

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan baik untuk karyawan, yang sering kali merupakan kunci perkembangan di masa depan. Dalam proses pengidentifikasian kekuatan, kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan karyawan melalui umpan balik penilaian kinerja.

3) Indikator Kinerja

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.
- b) Kualitas Kerja, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- c) Ketetapan Waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. dan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- d). Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan

atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

e) Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Changriawan (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB sebagai

variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di One Way Production

- 2) Purba (2019) yang berjudul *The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 53 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di PT. Titis Sampurna Inspection
- 3) Penelitian Suparman dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 51 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah

menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Koperasi di Muara Teweh

- 4) Damanik, *et all* (2020) melakukan penelitian yang berjudul *The Effect of Talent Management and Self-Efficacy through Motivation toward Performance of Population and Civil Notice of Simalungun District*. Sampel dalam penelitian ini adalah 74 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Kabupaten Simanunggul
- 5) Penelitian Tangkeallo (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Koperasi Serba Usaha Bintang Muda 88 Makale, Tana Toraja

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Susanto (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Divisi Penjualan PT Rembaka
- 2) Penelitian Badrianto and Ekshan (2020) dengan judul *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In PT.*

Nesinak Industries. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB dan motivasi sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di PT. Nesinak Industries

- 3) Pancasila., *et all* (2020) dengan judul *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 355 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di PT. Nesinak Industries

- 4) Penelitian Sausan dkk (2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB dan motivasi sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Foods Manufacture
- 5) Penelitian Febriantoro (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. Sampel dalam penelitian ini adalah 87 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi, insentif dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan OCB sebagai variabel bebas dan dilakukan di Koperasi Karta Semaya Dana

sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dilakukan di Driver Ojek Online

2.2.3 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Dhanurdhara *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Disiplin Kerja”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dengan kinerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan kota denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja serta metode penarikan sampel. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.
- 2) Penelitian yang dilakukan Rompas dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Minahasa Tenggara”. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 responden karyawan. Data penelitian

ini diperoleh dari kuesioner (primer), dan studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data dan teknik analisa data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan Andriyani (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ptaquavue Vision International”. Sampel yang didapat adalah sebanyak 96 Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, 5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, 6) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui motivasi

kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

- 4) Penelitian yang dilakukan Astuti dan Rahardjo (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja)”. Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (*Explanatory Research*). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi di sebuah perusahaan pemintalan benang di Jawa Tengah dengan 1236 orang Karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, 2) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan, 3) kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan serta teknik penarikan sampel dan teknik pengumpulan data sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

5) Penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam”. Populasi dalam penelitian adalah sebanyak 105 karyawan yang diambil dari *Services Business Unit* PT. PLN Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus, sampel penelitian adalah seluruh karyawan, sebanyak 105 karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja serta metode penarikan sampel dan metode analisis data. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

