

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa datang merupakan salah satu titik sentral dari fungsi perencanaan sumber daya manusia. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung oleh tenaga kerjanya, (Irma Kusuma,2021). Ini telah menjadi motivasi bagi organisasi untuk mempertahankan karyawan yang telah memberikan atau diperkirakan memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Setiap organisasi diharapkan dapat mengelola, mengatur, dan mempertahankan sumber daya manusia mereka sebaik mungkin. Pendapat dari, (Maryani,dkk 2019) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia juga merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia (SDM) tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga kemampuannya harus dilatih dan dikembangkan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan

individu, karyawan, dan masyarakat, (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu pengetahuan sebagai cara mengatur perhubungan dan peran setiap sumber daya individu secara optimal sehingga dapat tercapainya suatu tujuan dalam organisasi, (Irawan et al., 2023).

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2018). Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi,

karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut, (Nisyak, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, (Wursanto, 2018). Motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu, motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. (Hasibuan, 2018). Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja.

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

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priyatno, (2022) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil senada juga diungkapkan oleh Susanto, (2023),

Amaliyanti, dkk, (2022), Trisnadewi dan Suputra, (2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, (2018), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun. Sedangkan Mona dan Kurniawan, (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi kinerja karyawan, (Irawan, 2021). Mauliah, (2021) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Pioh dan Tawas, (2016) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan segala aktifitasnya dalam menjalankan pekerjaannya lingkungan kerja yang baik memberikan

kenyamanan terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang tidak baik, kurang aman, nyaman bisa mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

Sujana, (2022) menyatakan pada organisasi atau perusahaan lingkungan kerja tersebut diantaranya sarana dan fasilitas yang disediakan untuk membantu kelancaran pekerjaan, yang meliputi beban kerja, kuantitas sarana, kualitas sarana, interaksi atasan dengan bawahan, interaksi antar bawahan, adalah hubungan yang akrab dalam kehidupan sehari-hari antara bawahan dengan bawahan. Lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi kebersihan, pengaturan penerangan, ketenangan, sirkulasi pertukaran udara dan tata letak peralatan kantor. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan, maka karyawan tidak akan mengalami stres dalam pekerjaannya dan efek baiknya adalah akan meningkatnya tingkat kepuasan kerja karyawan dan pekerjaan akan berjalan secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang di dalamnya berbagai fasilitas kerja yang berfungsi untuk mempengaruhi semua pekerjaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat bekerja dengan baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irawan, dkk, (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka kinerja karyawan akan semakin

meningkat dan efektif. Hal senada juga di ungkapkan oleh Yosef, dkk. (2018), Andika (2020), Wardani dan Kasmari (2023), Susanto (2023), Alfiah dan Nawatmi (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisansy dan Kurnia, (2022) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawabi, (2020), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut kurang baik, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Adapun upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, (Octavianti, dkk, 2022), Goldwin, (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Handoko, (2018) menyatakan bahwa faktor kepuasan dapat menggerakkan motivasi yang dapat meningkatkan prestasi yang baik. Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya pelaksanaan pekerjaan dimana kepuasan dapat diinterpretasikan dan diekspresikan secara lebih akurat dengan nada emosional karyawan dan dilihat dari kesesuaian antara harapan individu mengenai pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dari pencapaian dan hasil kerja individu dan tim maka para karyawan akan

senantiasa berusaha kerja keras untuk mengatasi kesukaran yang timbul dari tugas dan pekerjaannya (Daud, 2018).

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

Penelitian mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh, Buulolo, (2021), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Hen, dkk (2022), Octavianti, dkk, (2022), dan Riskawati, dkk (2023), Alfiah dan Nawatmi, (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang, maka kinerja karyawan akan

semakin menurun sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal. Sedangkan Ariansy dan Kurnia, (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan yang dilihat dari pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tersebut, maka peneliti meninjau lebih lanjut penelitian ini dilakukan di Danoya Villa Kerobokan yang merupakan salah satu akomodasi mewah bintang-4 di seminyak bali. Terletak di Jalan Raya. Batubelig No.559, Seminyak, Kerobokan Kelod, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali 8036, dengan jumlah karyawan 37 orang. Villa Danoya Kerobokan menawarkan kemudahan akses menuju canggu dan seminyak. Properti ini menawarkan masa menginap yang santai dan nyaman, di tengah keramaian Bali. Danoya Villa Kerobokan menawarkan berbagai fasilitas, seperti pusat kesehatan dengan paket layanan lengkap, area piknik, fasilitas BBQ dan layanan wisata, penukaran valuta asing tersedia pada properti.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan pada Danoya Villa Kerobokan, fenomena menyangkut masalah kinerja karyawan diketahui dari kuantitas kerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan tingkat hunian kamar yang terjual pada Danoya Villa Kerobokan selama dua tahun terakhir. Tingkat Hunian Kamar Danoya Villa Kerobokan dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Hunian kamar Pada Danoya Villa Kerobokan**  
**Oktober Tahun 2021**

| <b>Jenis Kamar</b>       | <b>Tarif Kamar</b> | <b>Jumlah kamar tersedia</b> | <b>Jumlah kamar terjual</b> | <b>Persentase</b> | <b>Target</b>    |
|--------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------|------------------|
| <i>Suverior Room</i>     | 463.719            | 18 kamar                     | 11 kamar                    | 61,1%             | 70 %             |
| <i>Deluxe Room</i>       | 624.612            | 12 kamar                     | 8 kamar                     | 66,6%             |                  |
| <i>Double Bedroom</i>    | 717.355            | 3 kamar                      | 2 kamar                     | 66,6 %            |                  |
| <i>Suite One Bedroom</i> | 1.286.618          | 3 kamar                      | 1 kamar                     | 33,3%             |                  |
| <b>Total</b>             |                    | <b>36 kamar</b>              | <b>22 kamar</b>             | <b>61,1%</b>      | <b>( - 8,9%)</b> |

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Hunian kamar Pada Danoya Villa Kerobokan**  
**Januari Tahun 2022**

| <b>Jenis Kamar</b>       | <b>Tarif Kamar</b> | <b>Jumlah kamar tersedia</b> | <b>Jumlah kamar terjual</b> | <b>Persentase</b> | <b>Target Tercapai</b> |
|--------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------------------|-------------------|------------------------|
| <i>Suverior Room</i>     | 1.000.000          | 18 kamar                     | 12 kamar                    | 66,7 %            | 75 %                   |
| <i>Deluxe Room</i>       | 1.250.000          | 12 kamar                     | 9 kamar                     | 74,9 %            |                        |
| <i>Double Bedroom</i>    | 3.500.000          | 3 kamar                      | 2 kamar                     | 66,6 %            |                        |
| <i>Suite One Bedroom</i> | 4.500.000          | 3 kamar                      | 2 kamar                     | 66,6 %            |                        |
| <b>Total</b>             |                    | <b>36 kamar</b>              | <b>25 kamar</b>             | <b>69,4 %</b>     | <b>(-5,6)</b>          |

Sumber: Danoya Villa Kerobokan (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah pencapaian target hunian kamar Danoya Villa Kerobokan bahwa pada bulan Oktober Tahun 2021 dengan target yang ditentukan perusahaan sebesar 70%, namun persentase total hunian kamar yang terjual 61,1% , sehingga pada bulan Oktober Tahun 2021 tingkat hunian kamar belum mencapai target yang ditentukan. Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada bulan Januari Tahun 2022 terjadi peningkatan target dari perusahaan sebesar 75%, namun total hunian kamar yang terjual sebesar 69,4% dari 75%

target yang telah ditentukan, sehingga pencapaian target dari tahun 2021 belum tercapai sebesar 8,9% dan di tahun 2022 belum tercapai sebesar 5,6% dari jumlah yang ditentukan tahun sebelumnya. Dari keseluruhan persentase tingkat hunian Danoya Villa tersebut penulis melihat kecendrungan pada permasalahan kinerja yang kurang efektif pada Danoya Villa Kerobokan, hal ini disebabkan oleh perusahaan yang tidak memberikan timbal balik yang sesuai terhadap karyawannya serta turunnya kualitas kepuasan kerja dan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, lingkungan kerja yang kurang mendukung aktivitas karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Danoya Villa Kerobokan terjadi penurunan kinerja bahwa masih banyaknya tingkat kehadiran karyawan yang kurang tepat waktu dalam hal pelayanan terhadap pengunjung villa, meningkatnya jumlah ketidakhadiran karyawan, keterlambatan serta karyawan suka bermalas – malasan dalam bekerja, sering menggunakan jam kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak relevan dengan tugas ketika atasan tidak berada di tempat. Dengan demikian, akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, sehingga banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Permasalahan ini tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan dirasakan oleh karyawan pada Danoya Villa Kerobokan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa orang karyawan Danoya Villa Kerobokan bahwa terdapat

permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja pada Danoya Villa dapat dilihat pada kebutuhan rasa aman dan keselamatan yang ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja. Karyawan berpendapat bahwa masih minimnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja seperti, pelampung, perlindungan kepala, tas kedap air, serta . Dengan minimnya fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang ada dapat menurunkan tingkat produktifitas karyawan dalam melayani para wisatawan, sehingga akan berdampak pada turunnya jumlah pengunjung villa.

Temuan peneliti fenomena yang berkaitan dengan permasalahan lingkungan kerja pada Danoya Villa Kerobokan dapat dilihat pada sirkulasi udara ditempat kerja yang ditujukan dengan fasilitas penerangan disetiap ruangan villa, kebersihan lingkungan yang terhindar dari aroma yang mengganggu aktivitas karyawan maupun pengunjung villa. Karyawan berpendapat bahwa sirkulasi di tempat kerja masih kurang memadai seperti, kebersihan, pengaturan penerangan, ketenangan, sirkulasi pertukaran udara dan tata letak peralatan kantor serta fasilitas teknologi yang disediakan. Apabila itu terus berlanjut maka dapat menghambat tingkat kinerja yang dilaksanakan sehingga karyawan akan merasa bosan dengan keadaan lingkungan yang ada, serta dapat berdampak merusak keindahan area villa.

Temuan peneliti fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada Danoya Villa. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja karena kurangnya apresiasi, sistem kompensasi yang tidak adil dan pemberian bonus berdasarkan beban kerja yang diberikan serta kurangnya kebijakan yang diberikan kepada karyawan

baik itu dalam bentuk gaji, reward, serta penghargaan atau promosi jabatan terhadap karyawan yang tingkat kinerjanya berprestasi yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena hal tersebut karyawan merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam menjalani tugas - tugasnya. Hal ini memicu kinerja yang kurang optimal yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Danoya Villa Kerobokan”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

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

##### 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

##### 2) Manfaat Praktis

Bagi Lembaga atau Instansi, hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan, selain itu juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi Peneliti, sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna

menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam lembaga atau instansi.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan, (Mahennoko, 2018). Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru). *Goal setting teori* adalah tujuan yang harus dicapai oleh perusahaan, tentang bagaimana mereka meningkatkan kinerja karyawan, kemudian upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk organisasi tersebut, diantaranya, yaitu dengan meningkatkan tingkat kenyamanan lingkungan kerja mereka sehingga mereka selalu mengarah untuk mencapai apa yang menjadi

tujuan perusahaan yaitu kinerja mereka meningkat, kemudian terkait memberikan motivasi kepada karyawan yang arahnya juga akan mampu meningkatkan kinerja, kemudian bagaimana perusahaan itu berupaya agar karyawan tersebut puas, dengan kepuasan yang dirasakan karyawan otomatis karyawan akan menunjukkan tingkah laku mereka dengan memberikan kinerja yang baik dan meningkat, jadi upaya tersebutlah merupakan tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, (Ramandei, 2018).

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

### 2.1.2 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika, (Afandi, 2018). Menurut Wirawan, (2018) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Mangkunegara, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

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

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

## **2) Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

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

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan

oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

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

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

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

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

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

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **1) Konsep Motivasi Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki, (2018) motivasi kerja adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan mengarah, dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarah pada tujuan. Sukarno (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hasrat atau kemauan bekerja untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi dengan demikian, motivasi kerja merupakan bagian integral dalam upaya mengoptimalkan pengendalian manajemen suatu organisasi.

Menurut Wursanto, (2018) motivasi kerja merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, (Robbins, 2018). Samsudin, (2018) menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Sedangkan Hasibuan, (2018) menyatakan motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan.

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

## 2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

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

### a. Faktor Motivasi kerja

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

### b. Faktor Penyehat

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

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

- a. Supervisi
- b. Hubungan internasional
- c. Kondisi kerja fisik
- d. Gaji
- e. Kebijakan dan praktik perusahaan

- f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

### 3) Jenis - Jenis Motivasi kerja

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

#### a. Motivasi Positif (intensif positif)

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

#### b. Motivasi Negatif

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

### 4) Indikator Motivasi kerja

Menurut Daud, (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

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

kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

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

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1) Konsep Lingkungan Kerja**

Irma & muhammad yusuf, (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan. Kebersihan, suhu udara, keselamatan kerja, penerangan dan sebagainya dapat mempengaruhi kemampuan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki bagian penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pekerja, yang menciptakan loyalitas perusahaan dan mendorong orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Lingkungan kerja yang merupakan keadaan tempat di sekitaran kerja karyawan untuk melakukan segala aktifitas di setiap harinya. Area bagi sekelompok yang dimana terdapat fasilitas yang mendukung supaya perusahaan mencapai misi dan visi. (June & Siagian, 2020). Lingkungan kerja juga mempunyai pengertian sebagai keseluruhan yang mempengaruhi dalam pelaksanaan semua pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan. Lingkungan kerja suatu perusahaan bisa

berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, (Shelly & Wasiman, 2021).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang di dalamnya berbagai fasilitas kerja yang berfungsi untuk mempengaruhi semua pekerjaan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat bekerja dengan baik.

## **2) Jenis- jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja menurut Siagian, (2014) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang dan juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

- e) Tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan untuk karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

## **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

### **5) Faktor- faktor Lingkungan Kerja**

Nurwati, (2021), menyatakan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan faktor - faktor, diantaranya:

- 1) Warna, merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan kerja, secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya

kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya,

- 3) Penerangan, dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka, kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah, selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan, merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan

menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

## 6) Indikator Lingkungan Kerja

Qomariah dan Hafidzi, (2019) menyatakan ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Pencahayaan area bekerja

Perlindungan pekerjaan pegawai sangat erat kaitannya dengan pencahayaan atau penerangan ruangan untuk menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, jika di suatu ruangan pencahayaannya kurang jelas, maka tidak berlangsungnya kerja secara efektif, dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

- 2) Suhu tempat bekerja

Sebuah lingkungan kerja yang kondusif harus memperhatikan suhu, supaya karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

- 3) Sirkulasi udara

Aliran udara yang baik memberikan kesegaran dan kesegaran pada tubuh, perlu adanya tanaman di dalam perusahaan karena udara segar menciptakan perasaan moral yang baik bagi karyawan.

- 4) Desain warna di tempat kerja

Desain yang baik juga akan menimbulkan rasa semangat bagi tenaga kerja, karena warna memiliki pengaruh tinggi pada psikologi.

5) Tampilan lingkungan kerja

Tampilan ini berkaitan terhadap letak ruangan, desain posisi peralatan kerja maka ini perlu diperhatikan.

6) Keamanan di tempat kerja

Keamanan juga harus diperhatikan, tidak hanya keamanan dari kriminal kejahatan namun keamanan saat bekerja.

7) Kebisingan di area kerja

Perusahaan harus mampu meminimalkan suara-suara mesin di tempat kerja, karena suara yang terlalu kuat akan mengganggu konsentrasi pada saat bekerja.

8) Aroma-aroma tidak sedap

Aroma tidak sedap di area perusahaan, akan sangat mengganggu karyawan dalam bekerja, oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan kebersihan area kerja.

Sedangkan, Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, (2017) yaitu:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna dalam pemilihan pewarna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya , juga termasuk alat bantu kerja seperti ; meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah perpaduan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2017) dan Qomariah dan Hafidzi, (2019), yang meliputi: penerangan, hubungan pegawai dan pegawai lainnya, sirkulasi udara ditempat kerja, keamanan ditempat kerja serta aroma – aroma tidak sedap.

### 2.1.5 Kepuasan Kerja

#### 1) Konsep Kepuasan Kerja

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

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

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (*effort*) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya, (Titisari, 2018).

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

## **2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

- a. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan

dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

- b. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang/suhu, peneranga, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

### 3) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun beberapa indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan, (2017) sebagai berikut:

#### 1) Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik.

#### 2) Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala Upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau

mengorbankan dirinya walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

### 3) Moral kerja

Kesepakatan yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

### 4) Kedisiplinan

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

### 5) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Robbins, (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.
- b. Gaji (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

- c. Promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam pegawai sehingga menciptakan kepuasan.
- d. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan pengawasan yang dilakukan secara langsung atau pemeriksaan mendadak oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan sedang dilakukan.
- e. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

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

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Danoya Villa Kerobokan. Adapun penelitian yang dilakukan yakni:

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, (2018) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 63 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Amaliyanti, dkk (2022), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Farras, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan peran lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Mona dan Kurniawan, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Priyatno, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Guna, dkk, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

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

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

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Kasmari, (2023), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nuclear Coating Fabric. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, (2023), dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Delivery Tangerang Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Alfiah dan Nawatmi, (2022) dengan judul penelitian, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ariansy dan Kurnia, (2022) dengan judul penelitian, Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, insentif dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

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

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019), dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hen, dkk, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Suci, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Coco Bali Fiber. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Buulolo, (2021) dengan judul penelitian, Pengaruh Stres Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno, (2021) dengan judul penelitian Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening: studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 106 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan

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

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Octavianti, dkk, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Susanti dan Aesah, (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

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

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

