

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan (Susan, 2019). Menurut Kristianti (2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia.

Di Indonesia saat ini khususnya di Bali terdapat lembaga keuangan di setiap desa yang pengelolaannya dikelola oleh desa pekraman yang disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD diciptakan dan dibentuk untuk membantu masyarakat desa dalam aspek keuangan. Dalam menciptakan pembangunan desa yang baik tidak dicakup dengan semangat tenaga dan pemikiran saja hal ini karena banyak aspek yang perlu dijalankan dalam pembangunan desa untuk mencapai masyarakat yang sejahtera dan mampu memenuhi kebutuhannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay, 2020). Keberhasilan LPD dalam mencapai tujuan strategis

sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawannya.

Employee engagement yaitu sebagian upaya dari organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian karakteristik pekerjaan merupakan penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang semakin tinggi. Karyawan yang merasa terikat adalah karyawan yang benar-benar merasa terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Keterlibatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan organisasi yang kompetitif. Keterlibatan adalah kemauan dari kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Hal ini sangat jelas berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Manalu dkk (2021), Sucahyowati (2020) serta Pratiwi (2023) yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rahmadelana (2020) serta Haedar dkk (2021) yang menyatakan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga adalah hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan tidak puas dalam diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Pekerjaan menurut interaksi antar rekan kerja dan atasan, mentaati aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang kurang ideal dan hal lainnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong seorang pegawai untuk senantiasa mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan timbul ketidakpuasan dalam bekerja. Akibat yang ditimbulkan dari ketidakpuasan tersebut antara lain seperti tingkat produktivitas dan prestasi pegawai menjadi menurun. Sehingga dalam mencapai tujuan organisasi yang optimal, maka kepuasan kerja pegawai menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aniversari (2022), Nurhasanah dkk (2022) serta Efrinawati dkk (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Elburdah (2018) serta Suansti (2022) kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putra (2023), Tsuraya (2023) serta Raymond dkk (2023)

yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Penelitian Muna (2022) serta Tannady dkk (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena terkait kinerja karyawan terjadi di LPD Desa Adat Padangsembian yang dilihat dari target laba dari simpanan yang belum terealisasi pada bulan Maret, September, Oktober, November, Desember. Target laba dari kredit yang belum terealisasi pada bulan September, Oktober, November, Desember. Dapat dikatakan LPD Desa Adat Padangsembian menggambarkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam pencapaian target yang dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Laba pada LPD Desa Adat padangsembian Tahun 2022

Bulan	Target Laba (Rp)		Realisasi Laba (Rp)		Pencapaian Target	
	Simpanan	Kredit	Simpanan	Kredit	Simpanan	Kredit
Januari	100.000.000	50.000.000	130.150.000	55.000.000	1,30%	1,1%
Februari	120.000.000	60.000.000	125.000.000	61.000.000	1,02%	1,02%
Maret	140.000.000	70.000.000	127.900.000	77.000.000	0,92%	1,1%
April	160.000.000	80.000.000	165.000.000	83.000.000	1,0%	1,04%
Mei	180.000.000	90.000.000	183.500.000	120.000.000	1,02%	1,0%
Juni	200.000.000	100.000.000	210.000.000	117.000.000	1,05%	1,17%
Juli	220.000.000	110.000.000	240.000.000	131.000.000	1,01%	1,11%
Agustus	240.000.000	120.000.000	241.000.000	147.000.000	1,02%	1,0%
September	260.000.000	130.000.000	250.000.000	120.000.000	0,92%	0,98%
Oktober	280.000.000	140.000.000	249.000.000	130.000.000	0,81%	0,99%
November	300.000.000	150.000.000	233.300.000	133.000.000	0,8%	0,89%
Desember	320.000.000	160.000.000	230.000.000	149.000.000	0,78%	0,93%
Jumlah	2.520.000.000	1.260.000.000	2.384.850.000	1.323.000.000		

Sumber : LPD Desa Adat Padangsembian (2023)

Adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih profesional dan menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugasnya masing-masing serta menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ditentukan sehingga membuat kinerja karyawan meningkat. Tanpa

adanya disiplin kerja tentunya akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan awal yang telah ditentukan. Sama halnya yang dialami oleh LPD Desa Adat Padangsambian yang mengalami permasalahan terkait disiplin kerja. Hal ini dilihat dari banyak karyawan yang sering datang terlambat bekerja dengan alasan yang tidak jelas, kurangnya disiplin pada karyawan LPD Desa Adat Padangsambian ini juga disebabkan oleh atasan yang tidak memberikan sanksi apapun ketika karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya. Data absensi karyawan LPD Desa Adat Padangsambian pada tahun 2022, pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan LPD Desa Adat padangsambian Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase absensi
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5 - 6$	$8 = 6 : 5 \times 100$
1	Januari	35	27	945	42	1341	3,11%
2	Februari	35	24	840	53	1189	4,42%
3	Maret	35	27	945	71	1337	5,26%
4	April	35	26	910	59	1292	4,54%
5	Mei	35	27	945	64	1343	4,74%
6	Juni	35	26	910	70	1290	5,38%
7	Juli	35	27	945	80	1337	5,93%
8	Agustus	35	27	945	77	1342	5,70%
9	September	35	26	910	79	1293	6,08%
10	Oktober	35	27	945	60	1339	4,44%
11	November	35	26	910	92	1290	7,08%
12	Desember	35	27	945	59	1345	4,37%
Jumlah			317	11095	806	15738	61%
Rata-Rata			26,4166667	1321	67,17	1.312	5,09%

Sumber : LPD Desa Adat Padangsambian (2023)

Berdasarkan wawancara dan observasi terhadap beberapa karyawan LPD Desa Adat Padangsambian Denpasar Bali, ditemukan indikasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum dapat ditingkatkan secara

optimal yaitu *employee engagement*. Ketertarikan karyawan pada pekerjaan diindikasikan sangat rendah, berdasarkan keterangan dari Panureksa LPD Desa Adat Padangsembian Denpasar Bali menyatakan beberapa karyawan LPD kurang antusias menerima tugas apapun yang diberikan oleh pimpinan, tidak tekun dalam bekerja serta totalitas pada saat melakukan melaksanakan tugas belum optimal. Peneliti juga memperoleh informasi bahwa karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, sebab karyawan merasa bahwa kurang adanya penghargaan oleh LPD Desa Adat Padangsembian terhadap hasil kerja mereka yang tercapai secara optimal.

Masalah ketenagakerjaan merupakan masalah yang banyak dialami oleh perusahaan terutama dalam menjaga kepuasan karyawan dalam bekerja (Arifin, 2019). Kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya sementara orang yang tingkat rendah memiliki persepsi negatif (Noor, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Ratnawati, 2020). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Jonathan dkk, 2023).

LPD Desa Adat Padangsembian dalam memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan diindikasikan belum sepenuhnya berjalan dengan baik, berdasarkan wawancara terhadap 2 orang karyawan bagian Administrasi Kredit, 1 orang Kolektor Tabungan dan 4 orang Kolektor Kredit, peneliti

menemukan fenomena tentang kurangnya kepuasan kerja karyawan yaitu diantaranya karyawan merasa kurang puas dengan sikap atasan yang sering memberikan pekerjaan dengan bahasa yang kurang berkenan dan nada bicara yang tinggi sehingga menimbulkan kerisihan pada karyawan, selanjutnya keluhan karyawan tentang pemberian uang makan perhari sesuai hari kerja sebesar Rp.15.000 yang diharapkan karyawan dapat meningkat menjadi Rp. 20.000, belum dapat mencukupi kebutuhan gizi karyawan seiring dengan harga kebutuhan pangan yang meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Padangambilan”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangambilan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangambilan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangambilan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangambilan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian.

1.4 Manfaat Penelitian

Bedasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman penulis dalam praktek bidang manajemen khususnya sumber daya manusia, menambah pengalaman dalam menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia

b. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan referensi yang berhubungan dengan pengaruh *employee engagement*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Berguna untuk pertimbangan atau referensi dalam karya-karya ilmiah serta sebagai sumbangsih kepastakaan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi LPD Desa Adat Padangsambian dalam mempertimbangkan variabel –

variabel penelitian ini untuk meningkatkan *employee engagement*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap LPD Desa Adat Padangmbian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968), *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuantujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Goal- setting memiliki dua atribut utama, yaitu nilai (*content*) dan niat (*intensity*). Nilai atau content tujuan mengacu pada objek atau hasil yang dicari. Atribut nilai (*content*) berfokus pada pengaruh dari tingkat tujuan spesifik dan tingkat kesulitan pada nilai tugas yang berbeda dalam berbagai setting. Niat

(*intensity*) tujuan mengacu pada usaha yang diperlukan untuk menetapkan tujuan, posisi tujuan dalam tingkatan tujuan individu, dan sejauh mana individu berkomitmen untuk pencapaian tujuan tersebut. Nilai diri individu menciptakan keinginan untuk melakukan sesuatu secara konsisten.

Menurut Robbins (2008) menunjukkan lima prinsip utama goal setting sebagai berikut :

a. *Clarity*

Clarity didefinisikan sebagai goal yang produktif, jelas, dan terukur. Goal harus didefinisikan dengan baik, memiliki batas waktu yang jelas dan mengurangi informasi yang tidak mengarah pada harapan dan pencapaian.

b. *Challenging*

Goal yang menantang adalah goal dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan. Ketika individu merasa tertantang, muncul ketertarikan dan keharusan untuk mencapai goal tersebut. *Goal* yang menantang menimbulkan rasa percaya diri dalam proses pencapaian. Hal tersebut diimbangi dengan optimisme, keyakinan menyelesaikan tantangan yang harus dilakukan untuk mencapai goal.

c. *Commitment*

Komitmen merupakan usaha untuk mengerahkan seluruh kemampuan, waktu dan tenaga dalam mengejar, memperoleh, serta menjaga tujuannya. *Komitmen* berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, yaitu menerima *goal* dengan tingkat kesulitan tinggi sehingga terdorong dan terinspirasi untuk mencapai *goal*. *Komitmen* muncul karena individu merasa menjadi bagian dari

pencapaian tujuan. Komitmen tampak dalam keterlibatan membuat perencanaan, menetapkan tujuan, dan proses pengambilan keputusan.

d. *Feedback*

Merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar *goal*. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan *feedback* berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sejauh mana proses pencapaian goal dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Monitoring dan evaluasi lebih memberikan pengaruh jika dilakukan oleh diri sendiri daripada orang lain atau lingkungan.

e. *Complexity Task*

Suatu *goal* terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan. *Goal* yang kompleks memastikan individu merasa tidak mudah untuk mencapainya, sehingga harus memiliki waktu yang cukup, memperoleh pelatihan dan bimbingan untuk mencapainya.

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wandari, 2022). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan. Menurut Kasmir (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2019) kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktek kerjanya di lapangan. Kinerja timbul dari adanya berbagai Latihan-latihan bagi karyawan operasional dan pendidikan bagi para manajemen

perusahaan. Menurut Wibowo (2018) kinerja dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana caramengerjakannya.

Kinerja didefinisikan Colquitt (2018) sebagai *the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*. Nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara individu atau kelompok dalam suatu institusi atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan institusi atau organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap karyawan yang sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Kinerja berdasar pada apa yang dikerjakan dan bagaimana proses pekerjaan tersebut berlangsung dan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasarkan perencanaan kinerja yang telah disepakati bersama antara pimpinan dan bawahan, dilakukan implementasi kinerja. Pelaksanaan kinerja berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memerhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Faktor tersebut akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor akan memengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara atau moderating. Menurut Wibowo (2018) menyebutkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu:

1. *Personal Factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

2. *Leadership factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

3. *Team factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. *System factor*

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual/situational factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal”.

Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa faktor yang memengaruhi kinerja bukan hanya dipengaruhi langsung dari atasan atau organisasi tersebut yang menuntut bawahannya bekerja semaksimal mungkin namun juga dipengaruhi dari karyawan itu sendiri, seperti:

1. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Pekerjaan

Karyawan yang bekerja sesuai dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan kemampuannya maka akan memberikan hasil yang baik pula. Karakter pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan pendidikan karyawan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

3. Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Peran yang dibawakan

Peran dalam bekerja merupakan suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial tertentu. Dengan menduduki jabatan tertentu, seseorang dapat memainkan fungsinya karena posisi yang didudukinya tersebut.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja karyawan, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja karyawan sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya

saing tinggi. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Wibowo (2018), indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan seperti:

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut presentase pengiriman tepat waktu atau presentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya yang tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang.

6. Biaya Ukuran

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan suatu acuan agar tidak melebihi dari sudah yang dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang sudah ditetapkan maka akan terjadi pemborosa, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil kerja.

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja karyawan terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Indikator tersebut dibuat untuk mengukur kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen dalam hal pemberian kepuasan kerja, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Employee Engagement

1) Pengertian *Employee Engagement*

Pada awalnya *employee engagement* diperkenalkan pertama kali oleh Saripudin dan Wijaya (2021) yang mengemukakan bahwa *engagement* merupakan pemanfaatan diri dari anggota suatu organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran didalam organisasi. Rizza dkk (2021) mengemukakan bahwa *engagement is defined as a positive, fulfilling, workrelated state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*. Yang artinya keterikatan diartikan sebagai hal yang positif, suatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki karakteristik semangat, dedikasi dan penghayatan. Nugroho (2022)

mengemukakan bahwa *employee engagement as those who are involved in, enthusiastic about and committed to their work and workplace*. Yang artinya *employee engagement* sebagai keterlibatan, rasa antusias dan berkomitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerja.

Menurut Sihombing (2018) *employee engagement* adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil. Menurut Adi (2018) menyatakan bahwa *engagement* adalah pernyataan positif yang berhubungan dengan keinginan yang sungguh-sungguh untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah suatu sikap positif seorang karyawan memiliki rasa keterikatan, komitmen dan antusias dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Santri dkk (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1) Faktor Internal

Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat engagement karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal penting, memiliki tujuan, serta

memiliki makna bagi dirinya.

2) Faktor Eksternal

Berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaankaryawan, reputasi perusahaan, kepuasan kerja, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* atau keterikatan karyawan menurut Kusuma (2017) sebagai berikut:

1. Organisasi

Organisasi dapat menimbulkan keterikatan didalam diri karyawan dikarenakan terdapat budaya organisasi, visi, dan nilai-nilai yang dipegang oleh perusahaan. Nilai keadilan dan kepercayaan karyawan pada organisasi dapat memiliki dampak yang positif dalam menciptakan keterikatan ini yang dapat menimbulkan persepsi kepada karyawan bahwa mereka mendapatkan dukungan dari perusahaan.

2. Kepemimpinan

Konsistensi pemimpin dalam membina karyawan dapat menimbulkan keterikatan karyawan, pemimpin organisasi diharapkan dapat memiliki beberapa keterampilan seperti keterampilan dalam berkomunikasi,

keterampilan dalam memberikan feedback, dan keterampilan dalam mengevaluasi pekerjaan yang baik untuk para karyawan.

3. *Working Life*

Yaitu kondisi lingkungan kerja yang nyaman yang mungkin dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi adanya keterikatan karyawan.

3) Indikator *Employee Engagement*

Employee engagement dapat dibedakan menjadi beberapa karakteristik atau dimensi. Santri dkk (2023) terdapat tiga dimensi *employee engagement* yaitu:

1. Semangat (*Vigor*)

Keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang Tangguh dalam melakukan pekerjaan. Adapun Indikatornya sebagai berikut: memiliki energi yang tinggi, memiliki ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik, dan bertahan meghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Perasaan yang signifikan terhadap pekerjaan, penuh perhatian, dan penuh ketertarikan dalam mengerjakan pekerjaan. Adapun indikatornya sebagai berikut: rasa antuas tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga, dan menyukai tantangan.

3. Penghayatan (*Absorption*)

Gambaran perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan. Adapun indikatornya sebagai berikut: Menyatu dengan pekerjaan, berkonsentrasi penuh, senang dilibatkan dalam pekerjaan, dan merasa waktu cepat berjalan. Dimensi *employee engagement* tersebut dikarakteristikan dan digambarkan dari diri personal karyawan ketika

sedang bekerja dan hanya dirasakan oleh karyawan itu sendiri di dalam organisasi maupun perusahaan.

Indikator menurut Andrian Noviardy (2020) yang dibagi menjadi 3 indikator:

1. Kekuatan (*Vigor*)

Vigor atau kekuatan ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi (kemampuan untuk beradaptasi) mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication atau dedikasi ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Absorption atau penyerapan ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan

(Afandi, 2018). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Robbins, 2018). Menurut Kasmir (2018) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2018) Kepuasan Kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat *relative* puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku, perasaan yang menyenangkan, atau perbedaan antara apa yang telah dicapai dengan apa yang telah didapatkan. Sikap setiap orang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari juga memberikan kontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja akan ditunjukkan dengan sikap positif yang ditampilkan dalam bekerja. karyawan yang puas dan nyaman dalam bekerja akan menghasilkan karyawan terbaiknya, begitu pula sebaliknya (Sunarta, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya, dan perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Afandi (2018) menyebutkan dan menjelaskan beberapa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

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

c. Promosi

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

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

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

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh

pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

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

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan Sekaligus

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

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

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak

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

10. Fasilitas

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

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) adapun indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan atau tidak.

2. Upah

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

3. Promosi

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

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang

dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Agustini (2019) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Gaji/Imbalan, Merupakan imbalan atas jasa yang diterima pegawai sesuai dengan jenis pekerjaan dan bebannya.
2. Pekerjaan Menyangkut karakteristik pekerjaan, yaitu Apakah pekerjaan itu menantang, menarik, atau membosankan.
3. Supervisi Merupakan kualitas dan bentuk pengawasan, instruksi dan arahan yang diterima dari atasan.
4. Promosi merupakan komponen yang mengatur peluang pengembangan dalam tugas dan jabatan.
5. Rekan Sekerja merupakan komponen yang mengukur apakah mungkin untuk mengundang rekan kerja untuk bekerja sama, dan apakah ada keterampilan saling mendukung, persahabatan, dan sikap membantu di antara rekan kerja..

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019) mengartikan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah peraturan yang diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja

dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban karyawan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan

meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi

kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Hasibuan (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

3) Indikator Disiplin Kerja

Ada 4 indikator disiplin kerja menurut Septiawan (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Etika kerja

Etika kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tercipta suasana yang nyaman dan saling menghormati antar rekan kerja.

2. Kepatuhan terhadap standar kerja

Kepatuhan terhadap standar kerja berarti karyawan harus mematuhi seluruh standar kerja yang ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja pada saat melakukan pekerjaan

3. Kehadiran

Kehadiran merupakan salah satu syarat untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat absensi maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan tersebut.

4. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Kepatuhan terhadap peraturan kerja adalah peraturan yang harus diikuti oleh semua karyawan

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

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 *employee engagement*, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

- a. Penelitian Aniversari (2022) bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan kuisioner. Sampel dari penelitian ini berjumlah 34 responden. Uji statistic dilakukan dengan menggunakan Structurel Equation Modelling berbasis PLS. Uji validitas menggunakan nilai faktor loading, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, reliabilitas komposit dan Average Variance Extracted (AVE). Dari 3 hipotesis yang diajukan terdapat dua hipotesis yang ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung, sedangkan pada kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aneka Gas Industri di Lampung. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian.

- b. Penelitian Efrinawati dkk (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bertugas pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau yang diketahui berjumlah 178 orang pegawai. Dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 178 orang responden, teknik pengambilan sampel tersebut dinamakan dengan teknik sensus jenuh. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (koesioner), file research dan wawancara dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji kelayakan angket dan analisis persamaan struktural dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, disiplin kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau serta tingkat kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangambilan

- c. Penelitian Elburdah (2018) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Analisis dilakukan terhadap sampel 55 pegawai dari 102 populasi yang ada, dengan menggunakan metode Descriptive Survey dan Explanatory Survey yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kemudian hasil pernyataan dari responden diolah dan dilakukan pengujian dengan uji validitas dan reliabilitas serta selanjutnya dilakukan analisis terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai melalui pengujian hipotesis. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar $-0,354$. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,747$. Sebesar $52,4\%$ Kinerja pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Sedangkan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak terbukti karena hanya variabel gaya kepemimpinan saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kepuasan kerja tidak ikut berpengaruh secara bersamaan berdasarkan hasil ujit. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan

teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

- d. Penelitian Haedar dkk (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 35 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa *employee engagement* dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *employee engagement*, beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian.
- e. Penelitian Manalu dkk (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Objek penelitian ini adalah *work engagement* sebagai variabel X dan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa *work engagement* (X) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

Selain itu Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai dengan thitung > ttabel ($2.759 > 2.030$) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.389 atau 38,9%. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian.

- f. Penelitian Muna (2022) bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Obyek penelitian dalam penulisan ini yaitu karyawan PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian
- g. Penelitian Nurhasanah dkk (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja, organisasi budaya dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan

untuk menganalisis apakah pekerjaan kepuasan merupakan variabel mediasi antara etos kerja, organisasi budaya dan beban kerja terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Dolok Sinumbah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Populasi penelitian adalah 81 orang sampel atau 81 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan a daftar pertanyaan. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil menunjukkan bahwa secara langsung etos kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pertunjukan. Secara tidak langsung kepuasan kerja memediasi hubungan tersebut antara variabel etos kerja dan variabel kinerja. Pekerjaan secara tidak langsung kepuasan juga memediasi hubungan antara budaya organisasi variabel dan variabel kinerja dan yang terakhir adalah pekerjaan tidak langsung kepuasan memediasi hubungan antara variabel beban kerja dan variabel kinerja. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

- h. Penelitian Putra (2023) bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah seluruh pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang sebanyak 52 responden dan sampelnya sebanyak 52 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik sapping jenuh dimana semua popuasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsambian
- i. Penelitian Rahmadelana (2020) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh employee engagement, karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Asam, Tbk Kertapati Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden yang merupakan karyawan tetap. Metode penarikan sampel yang digunakan peneliti adalah Simple Random Sampling. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS V.24 dan menghasilkan persamaan regresi $Y =$

$4,479 + 0,208 b1X1 + 0,776 b2X2$. Hasil dalam penelitian ini adalah: 1) employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 2) karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. 3) employee engagement, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara langsung (simultan) terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangambian.

- j. Penelitian Raymond dkk (2023) bertujuan untuk meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Mutiara Perkasa, dengan dengan Structural Equation Modeling (SEM). Dan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini ditemukan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangambian.

- k. Penelitian Sucahyowati (2020) bertujuan untuk membuktikan pengaruh Employee engagement terhadap kinerja karyawan PT. MK sebuah perusahaan yang bergerak dibidang transportasi laud an darat, ekspot dan impot barang. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis eksploratori, yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan karakteristik responden dan penilaian karyawan PT MK dengan keterlibatan karyawan, dan kinerja karyawan. Pendekatan. kualitatif dilakukan melalui pengamatan dan pengumpulan data survey. Pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK sangat signifikan dengan nilai sig = 0.00. Hal ini berarti terdapat pengaruh Employee engagement terhadap kinerja Karywan PT. MK. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian.
1. Penelitian Susanti (2022) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Rakha. Sampel yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini 53 karyawan. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dapat memediasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

m. Penelitian Tannady dkk (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang bergerak dalam perdagangan oli dan pipa. Dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang akan dibahas menggunakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan google form. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik

analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian

- n. Penelitian Tsuraya (2023) untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang . perusahaan yang beroperasi dalam bidang pelayanan masyarakat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai atau responden pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 45 pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang di gunakan adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar $(5,051 > 2,019)$, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan t-hitung sebesar $(4,345 > 2,019)$. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian.

- o. Penelitian Pratiwi (2023) menguji dan menganalisis pengaruh keterikatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, yaitu proporsional stratified random pengambilan sampel, dengan 87 responden. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan Metode analisis Partial Least Squared (PLS) dan dengan bantuan software smartPLS 3.0. Hasilnya menjelaskan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Employee engagement mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pekerjaan kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja pada kinerja karyawan. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kinerjanya kualitas karyawannya melalui faktor keterlibatan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi dan kinerja pegawai dapat terus meningkat. Persamaan penelitian adalah sama-sama meneliti pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sementara perbedaan

terletak pada tempat penelitian dan sampel penelitian adalah 35 orang karyawan pada LPD Desa Adat Padangsembian.

