

# B A B I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pemahaman terhadap bisnis dan lingkup aktifitas ritel membutuhkan pemahaman terhadap pengertian atau definisi ritel. Kata ritel berasal dari bahasa Perancis, *ritellier*, yang berarti memotong atau memecah sesuatu menjadi bagian yang lebih kecil. Usaha ritel dapat dipahami sebagai semua kegiatan yang terkait dalam aktivitas penjualan dan menambah nilai barang (*merchandise*) atau jasa secara langsung kepada konsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan penggunaan bisnis. Ritel juga merupakan perangkat dari aktivitas- aktivitas bisnis yang melakukan penambahan nilai terhadap produk dan layanan penjualan kepada konsumen untuk penggunaan atau konsumsi pribadi maupun keluarga. Nilai harus dipahami sebagai perbandingan antara manfaat (*benefit*) dari produk ataupun barang dagangan pengorbanan yang dikeluarkan oleh konsumen. Dengan demikian, secara komprehensif ritel dapat dipahami sebagai semua kegiatan yang terkait dengan aktifitas penjualan, ataupun distribusi barang dan jasa secara langsung kepada konsumen akhir, dimana secara focus aktivitas tersebut diarahkan untuk menambah nilai barang dan jasa untuk penggunaan pribadi dan bukan penggunaan bisnis.

Menurut Berman dan Evans dalam Edwin Japriyanto (Faizarteta, 2021) menjelaskan bahwa semula, *retailing* berarti memotong kembali menjadi bagian-bagian yang lebih kecil. "*Retailing may be defined as the activies incident to*

*selling goods and service to ultimate consumers. Retailing is the final link in the chain of distribution of most product from initial producers to ultimate consumers”* Bisnis ritel dapat didefinisikan sebagai peristiwa kegiatan untuk menjual barang dan layanan kepada konsumen akhir. Seiring perkembangan zaman, bisnis ritel mengalami perkembangan yang cukup pesat, khususnya di Indonesia. Hal ini ditandai dengan makin banyaknya bisnis ritel tradisional yang melakukan pembenahan diri menjadi bisnis ritel modern, maupun bisnis ritel modern yang baru lahir. Bisnis ritel merupakan keseluruhan aktivitas bisnis yang terkait dengan penjualan dan pemberian layanan kepada konsumen untuk penggunaan yang sifatnya individu sebagai pribadi dan keluarga, Utami (Rakhmawati, 2020).

Perdagangan eceran semakin bertambah menjadikan tingkat persaingan usaha ini semakin ketat. Bukan hanya bersaing pada produk dan harga barang pemenuhan kebutuhan pelanggan, namun juga berlomba untuk memberikan pelayanan pelanggan yang berkualitas untuk kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan ditentukan oleh persepsi pelanggan atas kinerja produk atau jasa dalam memenuhi harapannya. Kepuasan pelanggan akan tercapai apabila setelah pelanggan menggunakan suatu produk/ jasa, apa yang diinginkan dan dibutuhkan pelanggan dapat terpenuhi bahkan melebihi harapannya. Seorang pelanggan yang puas adalah pelanggan yang merasa mendapatkan value dari pemasok, produsen atau penyedia jasa. Value ini bisa berasal dari produk, pelayanan, atau sesuatu yang bersifat emosional. Jika pelanggan mengatakan

bahwa value adalah produk yang berkualitas, maka kepuasan terjadi jika pelanggan mendapatkan produk yang berkualitas. Jika value bagi pelanggan adalah kenyamanan, maka kepuasan akan datang jika pelayanan yang diperoleh benar-benar nyaman, Permana (Rakhmawati, 2020).

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Dalam suatu sistem operasional perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin (Lismawati, 2020).

Dalam era globalisasi, Sumber Daya yang berpotensi dan berkualitas sudah tentu pendukung utama dalam berdirinya sebuah perusahaan. Karena Sumber Daya merupakan elemen penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing menghadapi kompetitor yang sejenis. Terutama pada Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan yang mudah berkembang adalah perusahaan yang memiliki Sumber Daya andalan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berpotensi dan berkualitas diharapkan mampu menghadapi

persaingan di era yang modern, dengan melajunya perkembangan akan kecanggihan teknologi dan informasi diharapkan sumber daya yang kompeten dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mampu menetralkan akan dampak yang buruk bagi perusahaan seiring berkembangnya kecanggihan teknologi dan informasi tersebut. Pendapat (Manik, 2017)

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Pendapat Arda (2017). Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat Suwanto (2019). Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi/instansi/perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi/perusahaan. Pendapat Maharani dan Efendi (2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Menurut Saridawati. (2020). Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Pratama (2020). Manajemen sumber daya manusia

sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi. Pendapat Sugiarta. (2018).

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Pendapat Satedjo dan Kempa (2017). Kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat Aqsariyanti,dkk (2019). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Arda (2017). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan kerja seseorang yang berisi target,dan kriteria yang dilaksanakan sesuai tanggung jawab. Indikator dari kinerja karyawan menurut Kartika&Setiawan dalam (Kandela,2019) adalah Ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antar karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Etos kerja. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan,

memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, Menurut Mathis dan Jackson (Efrizal dan Suharti, 2018). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, pendapat Sinamo (Maharani dan Efendi, 2017). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar, pendapat Darodjat (Sukmawati,dkk, 2020). Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku kinerja yang berdasarkan keyakinan dan perilaku positif untuk mencapai suatu tujuan. Indikator dari Etos kerja menurut Salamun,dkk (Baeha, 2020) yaitu kerja keras, Disiplin, Jujur, Tanggung jawab, Rajin, Tekun.

Etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh. Maharani dan Efendi (2017) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik etos kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Efrizal dan Suharti (2018) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bila etos kerja ditingkatkan maka kinerja

karyawan juga meningkat. Kusnadi dan Arafah (2018) juga menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti dengan meningkatnya etos kerja akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat. Gondo dan Prasetya (2017) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika etos kerja yang ditunjukkan dengan penilaian yang positif terhadap manusia, bekerja sebagai aktivitas bermakna bagi kehidupan dan kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aqsariyanti,dkk (2019) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Waridin dan Masrukin (Arda, 2017) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai optimalisasi kerja. Menurut Satedjo dan Kempa (2017) disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja

menurut Singodimejo (Sutrisno 2016:94) yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian, bertingkah laku, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja dan komitmen karyawan, maka prestasi kerja juga semakin tinggi. Suwanto (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya sebesar 64,1% disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hadian (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 15,3%, artinya dalam pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak maka berarti berpengaruh signifikan. Hersona dan Sidharta (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja pegawai akan meningkat dengan adanya peningkatan disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya diketahui bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Namun, permasalahan tersebut ternyata tidak mempengaruhi kinerja karyawan, Hal ini berarti karyawan masih bisa tetap

mempertahankan kinerjanya meskipun mereka datang terlambat dan pulang lebih cepat.

Penelitian ini dilakukan di Transmart Carrefour cabang Sunset Road, Denpasar yang dipimpin oleh Budiman Antonius Sinaga dengan jumlah karyawan 56 orang, dibawah naungan Chairul Tanjung selaku pendiri CT Corporation, Transretail merupakan anak perusahaan dari Trans Corporation yang bergerak dibidang jasa retail/dagang. Carrefour awalnya merupakan perusahaan asal Prancis yang masuk ke Indonesia memakai jasa konsultan untuk mencari mitra bisnis potensial. Carrefour akhirnya mendatangi Chairul Tanjung dan menawarkan penjualan saham, kesepakatan akhirnya dicapai dengan MoU pembelian Carrefour Indonesia diteken pada 12 Maret 2010, Pada 16 April 2010 Chairul Tanjung mengumumkan menguasai 40% kepemilikan saham di PT. Carrefour Indonesia senilai USD 300 juta yang selanjutnya menjadi PT. Trans retail Indonesia, dua tahun kemudian Chairul Tanjung membeli seluruh saham Carrefour Indonesia. Resmi pada 19 November 2012, Trans retail menggenapkan akuisisi 100% saham Carrefour Indonesia dengan membeli sisa 60% saham senilai USD 750 juta. Dan PT. Trans Retail Indonesia mengklaim hadir dengan konsep baru, yaitu Transmart Carrefour yang berinovasi dalam memberikan standar pelayanan kelas dunia di industri retail indonesia, misi Transmart carrefour yaitu menjadi retailer no. 1 di Indonesia, untuk mewujudkan hal ini kualitas sumber daya manusia yang bekerja didalamnya sangatlah penting.

Dari hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD diperoleh informasi bahwa tingkat absensi karyawan masih tergolong tinggi, hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan-persaingan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun tingkat absensi karyawan dapat dilihat seperti tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Kehadiran Karyawan Transmart Carrefour Denpasar**  
**Tahun 2020**

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan pada :

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja(Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jmlah Hari kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	(4)=(2x3)	5	(6)=4-5	(7)=(5/4x100%)
Januari	56	19	1.064	110	954	10,33
Februari	56	19	1.064	98	966	9,21
Maret	56	21	1.176	83	1.093	7,05
April	56	21	1.176	77	1.099	6,54
Mei	56	18	1.008	102	906	10,11
Juni	56	22	1.232	84	1.148	6,81
Juli	56	17	952	73	879	7,66
Agustus	56	20	1.120	86	1.034	7,67
September	56	21	1.176	91	1.085	7,73
Oktober	56	22	1.232	98	1.134	7,95
November	56	21	1.176	81	1.095	6,88
Desember	56	21	1.176	77	1.099	6,54
Jumlah		242	30.012	983	14.707	87,94
Rata-rata		20,16	2.501	81,91	1.225	7,32

Transmart Carrefour cabang Sunset Road, Denpasar tahun 2020 persentase Sumber : Transmart Carrefour cabang Sunset Road, absensi berfluktuasi pada setiap bulan dengan rata – rata tingkat absensi sebesar 7,32. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. Menurut (Mudiarta, 2011:93), tingkat absensi yang wajar berada

dibawah 3,00%, di atas 3,00% sampai 10% dianggap tinggi. Dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan rata – rata sebesar 3,30 adalah tergolong tinggi, Hal ini memberikan gambaran bahwa tingkat absensi karyawan berada pada tingkat yang tidak baik, (Mudiarta :2012). Demikian juga hasil pengamatan peneliti masih ada karyawan tingkat kehadirannya yang kurang tepat waktu ketempat kerja, ada karyawan pada jam istirahat melebihi waktu yang ditentukan berdampak pada kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan etos kerja yaitu dari hasil wawancara dengan 10 orang karyawan diperoleh hasil bahwa beberapa karyawan cenderung mengerjakan suatu pekerjaan dengan sekedarnya saja, karyawan tidak memanfaatkan waktu secara optimal sehingga beberapa pekerjaan terkadang terbengkalai, karyawan juga cepat putus asa dan gampang menyerah ketika suatu pekerjaan tersebut terasa sulit. Selain itu, kurangnya rasa tanggung jawab pada karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan cenderung sering mengoper pekerjaan kepada rekannya sehingga terkadang pekerjaan itu tidak sesuai dengan apa yang diinstrusikan sebelumnya , sehingga membutuhkan dua kali kerja dan hal tersebut dapat mengulur waktu dan tenaga.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan diperoleh hasil bahwa ketaatan karyawan pada peraturan tentang cara berpakaian masih tergolong rendah, seperti pada saat hari kamis, hari keagamaan umat Hindu, Purnama dan Tilem dimana perusahaan menetapkan bahwa dihari-hari tersebut wajib

menggunakan pakaian adat namun karyawan masih ditemukan beberapa karyawan yang berpakaian seragam kerja biasa. Karyawan wanita diwajibkan untuk mengikat rambut sesuai prosedur perusahaan yaitu rambut digulung dan dimasukkan kedalam, begitu pula dengan karyawan laki-laki rambut harus disisir dan dipotong rapi agar terlihat rapi berhadapan dengan pelanggan namun masih ada beberapa yang tidak mengindahkannya. Selain itu, ketaatan dalam aturan perusahaan lainnya juga tergolong rendah, sebagai contoh peraturan untuk tidak makan diluar kantor pada saat istirahat, masih ditemukan banyak karyawan yang mencuri kesempatan dengan memanfaatkan kelengahan petugas jaga untuk makan diluar kantor pada jam istirahat, dan juga mengenai kebersihan, karyawan yang makan dan minum pada area kantin karyawan kurang memiliki kesadaran untuk membuang sampah ke tempatnya, kurangnya disiplin diri pada karyawan menjadikannya malas untuk melakukan hal kecil yang dianggap sepele tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Transmart Carrefour Denpasar.

## **1.2 Rumusan permasalahan**

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Denpasar ?

- 2) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Denpasar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour cabang Sunset Road, Denpasar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Manfaat teoritis.

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Transmart Carrefour Denpasar

- 2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan etos kerja, disiplin kerja dan kinerja

karyawan.

b) Bagi Fakultas/Universitas.

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

c) Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teoritis**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) pada awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang pemimpin ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu content (*values*) dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017: 244).

*Goal setting* mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agartidak ada senjangan saat melakukan rencana (dalam Rosyidah, 2016). Latham, et al (dalam Kriyantono, 2017: 245) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja karyawan dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

## **2.12 Kinerja Karyawan**

### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dalam kerjanya dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Pendapat Satedjo dan Kempa (2017). Kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pendapat Aqsariyanti,dkk (2019), Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Arda (2017).

### **2) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (Aqsariyanti dkk, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a) Faktor internal, (disposisional)

Yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe kerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

### **3) Aspek-Aspek dalam kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (Prakoso, 2016) kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai hal :

- a) Kesetiaan, yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku pegawai yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari.
- b) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman

dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian tidak hanya kemampuan dalam memanfaatkan peralatan yang ada guna hasil yang lebih baik menjadi ukuran kinerja pegawai

- c) Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan padanya.
- d) Ketaatan dinilai dari kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan serta peraturan dinas yang berlaku, serta kesediaan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan.
- e) Kedisiplinan sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang telah ditentukan dan diberikan padanya. Disiplin dapat diartikan melaksanakan apa yang telah disetujui bersama antara pimpinan dengan para pegawai baik persetujuan tertulis, lisan dan berupa peraturan dan kebiasaan.
- f) Kerjasama diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- g) Kepemimpinan menilai kemampuan pegawai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa

dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

- h) Kepribadian yaitu menilai pegawai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- i) Prakarsa dinilai dari kemampuan untuk berfikir orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.
- j) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai yang menyelesaikan tugasnya yang diserahkan kepadanya dengan sebaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Dari penjelasan diatas diperoleh, kesimpulan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan terdiri dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, kedisiplinan, kepemimpinan dan kepribadian.

#### **4) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (Farisi dkk, 2020) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

- a) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- b) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

- c) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- d) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama.

## **2.13 Etos Kerja**

### **1) Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, pendapat Mathis dan Jackson (Efrizal dan Suharti, 2018). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut Sinamo (Maharani dan Efendi, 2017). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar, pendapat Darodjat (Sukmawati,dkk, 2020).

### **2. Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja**

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap

pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut Siagian (Sukhidin, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain :

a) Motivasi

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

b) Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai.

c) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

d) Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat

e) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

f) Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan

melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Aspek-aspek dalam etos kerja**

Tasmara (Rahayu, 2018) mendefinisikan etos kerja kedalam 4 aspek antara lain:

a) Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b) Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

c) Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengatualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d) Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

#### 4. Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (Baeha, 2020) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

##### a) Kerja keras

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

##### b) Disiplin

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

##### c) Jujur

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

##### d) Tanggung jawab

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

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Waridin dan Masrukin (Arda, 2017) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai optimalisasi kerja. Menurut Satedjo dan Kempa (2017) disiplin adalah sikap seseorang atau

kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan

## 2) Faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Berikut adalah uraiannya:

### a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

### b) Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

### c) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

### d. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

e) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

### **3. Aspek aspek dalam disiplin kerja**

Lateiner (Inkiriwang, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja terbagi dalam enam aspek, yaitu sebagai berikut :

a) Kehadiran

Karyawan akan dijadwalkan untuk bekerja harus datang atau hadir tepat pada waktunya.

b) Waktu kerja

Waktu kerja sebagai jangka waktu pada saat karyawan hadir untuk memulai dan meninggalkan pekerjaan dan mengecek jam kerja pada kartu hadir.

c) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika bawahan melakukan apa yang dikatakan oleh atasan.

d) Produktivitas kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

e) Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki oleh kelompok organisasi boleh jadi merupakan tekanan bagi seseorang atau karyawan agar patuh dan akan membentuk keyakinan, sikap dan perilaku individu tersebut menurut standar kelompok yang ada dalam suatu organisasi.

f) Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan organisasi menerima seragam kerja dan dipakai secara rapi.

#### 4. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Singodimejo dalam Sutrisno (2016:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya adalah :

a) Taat terhadap waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat terhadap peraturan perusahaan

c) Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

d) Taat terhadap aturan dalam pekerjaan. Ditunjukkan

dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai jabatan,

tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

e) Taat terhadap peraturan lainnya.

Aturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

## **2.2 Hasil Penelitian sebelumnya**

Penelitian-penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu. Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini disajikan sebagai berikut:

### **2.2.1 Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja karyawan.**

1) Maharani & Efendi (2017), dengan judul penelitiannya : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Kegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan Teknik data linier berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat dari tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi

penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 115 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

- 2) Efrizal & Suharti (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio La Nugraha 105 FM Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat dari tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan

56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 30 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada Radio La Nugraha FM Palembang.

- 3) Aqsariyanti,dkk (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semen Bosowa

Maros Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan statistik inferensial. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada etos kerja menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Bosowa Maros Sulawesi Selatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat dari tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 80 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT.Semen Bosowa Maros Sulawesi Selatan.

- 4) Gondo & Prasetya (2017), dengan judul *The Effect of Situational, Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation On The Employee's Performance*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel

dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada tahun penelitian, jumlah sampel dan lokasi penelitian. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 100 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT.Gudang Garam Kediri.

- 5) Kusnadi & Arafah (2018), dengan judul *The Influence of Effectiveness Managerial, Task Commitment and Work Ethic for Employee Performance Regional Water Company (PDAM) Tirta Bhagasasi Bekasi*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat daritahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 96 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart

Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada (PDAM)  
Tirta Bhagasasi Bekasi

## **2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

- 1) Arda (2018), dalam judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat dari tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 31 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

- 2) Suwanto (2019), dalam judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat dari tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan

56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 155 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.

- 3) Satedjo & Kempa (2017), dalam judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis data regresi linie r berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat daritahun penelitian, penelitian

ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 50 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada PT.Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

- 4) Hadian (2018), dalam judul : *The Effect of Work Climate And Work Dicipline On Employee Performance (Study On One of The 3 Star Hotels In Bandung)*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan verifikatif . Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat daritahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 87 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada salah satu hotel bintang 3 di Kota Bandung.

5) Hersona & Sidharta (2017), dalam judul : *Influence of Leadership Function, Motivation, and Work Dicipline On Emloyee's Performance.*

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data infractional. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dilihat dari tahun penelitian, penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Perbedaan lainnya adalah pada jumlah sampel dan lokasi penelitian, sampel pada penelitian ini menggunakan 56 orang sampel sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 159 orang sampel. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Transmart Carrefour Denpasar, sedangkan penelitian sebelumnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.