BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya, yakni pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang sesuai harapan. Menurut Sumarsono (2016:51), sumber daya manusia adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang. Sumber daya manusia adalah manusia yang mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa atau barang dari usaha kerjanya tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan beragam kegiatan yang memiliki nilai ekonomis atau dengan kata lain adalah kegiatan tersebut bisa menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah seluruh individu yang melakukan aktivitas operasional demi mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu karyawan atau karyawan dalam perusahaan tersebut. Perusahaan di dalam dunia bisnis mempunyai tujuan utama untuk memperoleh keuntungan. Menciptakan visi dan misi perusahaan adalah langkah awal yang dilakukan agar tujuan utama tersebut dapat tercapai. Pengelolaan yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan perusahaan demi tercapainya tujuan utama perusahaan tersebut. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan atau

UNMAS DENPASAR

merugikan perusahaan dapat terlihat dari tinggi rendahnya kualitas kinerja karyawan di perusahaan (Syahputra, 2019).

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mewujudkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan oleh karyawan pada suatu bagian dalam organisasi/ perusahaan. Bilamana output yang dihasilkan seorang karyawan sesuai atau melampaui standar yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik. Demikian sebaliknya, bilamana hasil kerja seorang karyawan kurang atau di bawah standar yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan tidak baik. Kinerja karyawan berpengaruh positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan menjadi fokus perhatian manajerial dari manajemen di setiap perusahaan (Priyamedha, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:88). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing daam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diklat, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Supatmi, 2020).

Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan

UNMAS DENPASAR

intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya. Menurut Rivai (2014:226), diklat sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Keterampilan dimaksud meliputi pengertian *physical skill, intelectual skill, social skill* dan *managerial skill*. Pendidikan dan pelatihan (diklat) akan memberikan bantuan kepada karyawan agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya sekarang maupun pada masa yang akan datang dengan jalan mengembangkan pola berpikir dan bertindak, terampil, berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Husein (2015:12) diklat adalah program yang bertujuan untuk memperbaiki keterampilan dan teknik pelaksana kerja karyawan untuk kebutuhan sekarang, peningkatan dalam keilmuan, pengetahuan, kemampuan, sikap dan kepribadian untuk menyiapkan karyawan memangku tugas di masa yang akan datang. Apabila proses pendidikan dan pelatihan (Diklat) dilihat kembali, maka terlihat bahwa hasil akhir proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan, hal ini berarti bahwa diklat pada hakekatnya bertujuan mengubah tingkah laku sasaran pendidikan dan pelatihan (Notoatmodjo, 2016:37). Melalui program diklat, diharapkan terjadinya perubahan perilaku serta peningkatan kemampuan dan

UNMAS DENPASAR

keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih efektif dan efisien (Handoko, 2016:243). Hal ini menunjukkan bahwa semakin sering diklat yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja maksimal sebagai upaya peningkatan kinerja. Hasil penelitian Wiratama (2013), Mariani (2017) dan Syahputra (2019) menemukan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Priyanto (2018) yang menemukan bahwa diklat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Selain dipengaruhi oleh diklat, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2016:129) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016:195), disiplin kerja merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua

UNMAS DENPASAR

karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Menurut Husein (2015:95), mengatakan bahwa disiplin adalah dimana para pegawai patuh dan taat pada peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan yang berasal dari organisasi atau suatu kelompok. Semakin tinggi disiplin kerja yang karyawan lakukan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sulit tercapai jika tidak adanya disiplin kerja. Disiplin yang terbentuk dalam diri pekerja merupakan cerminan tanggungjawab seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehingga dapat mendorong semangat kerja dan kepuasan kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Bila para karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga timbul kepuasan kerja (Mariani, 2017). Hasil penelitian Astutik (2016), Lusiana (2018), Setyawati (2018), Ahmad, dkk (2019) dan Wahyudi (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, rendahnya disiplin kerja yang dimiliki karyawan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Lumento (2015) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, karyawan yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja

UNMAS DENPASAR

tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan lebih optimal (Syahputra, 2019).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalamanpengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapanharapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Robbins dan Judge, 2015:46). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Syahputra (2019), Harahap (2020) dan Arda (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Hanifah (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perhotelan beralamat di Desa Bresele Kecamatan Payangan Kabupaten Gianyar PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar memiliki 107 karyawan dan merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen sehingga karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Adanya rasa puas yang dirasakan oleh konsumen atau pelanggan atas pelayanan jasa yang diberikan oleh karyawan mencerminkan bahwa karyawan telah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan dan kepedulian terhadap perusahaan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan dapat menguntungkan perusahaan. Namun pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar terdapat penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari adanya permasalahan terkait dengan kinerja karyawan.

Pertama, masih kurangnya pendidikan dan pelatihan (diklat) yang diperoleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap proses pemberian pelayanan, kurangnya pengetahuan dan kemampuan dalam melayani konsumen atau pelanggan. Disamping itu juga, tingkat pendidikan karyawan tidak sesuai dengan kriteria standar kualifikasi untuk bekerja di PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Hal ini tentu tidak sejalan dengan pendapat ahli Sedamaryanti (2016:15) yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang

UNMAS DENPASAR

berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin efisien karyawan dalam bekerja.

Kedua, masih adanya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja atau melanggar peraturan yang ditetapkan oleh PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar. Ketidakdisiplinan karyawan terlihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu, pulang mendahului atau memanfaatkan waktu istirahat melebihi ketentuan atau peraturan perusahaan. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam pemberian pelayanan jasa kepada konsumen. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat ahli Nitisemito (2016:199) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan penurunan disiplin akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kinerja yang baik.

Ketiga, masih rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil observasi awal dengan 107 orang karyawan PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar menunjukkan rasa puas dan tidak puas yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja. Adapun hasil observasi kepuasan kerja karyawan disajikan pada Tabel 1.1 berikut :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar

No	Indikator	Puas		Tidak Puas	
		Jumlah (orang)	%	Jumlah (orang)	%
1.	Kondisi kerja yang mendukung	39	36,45	68	63,55
2.	Gaji atau upah yang pantas	72	67,29	35	32,71
3.	Rekan kerja yang mendukung	45	42,06	62	57,94

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang memiliki rasa puas berada pada indikator kedua yaitu gaji atau upah yang pantas dengan persentase 67,29 persen yang artinya karyawan memiliki rasa puas dengan jumlah kompensasi yang diterima selama bekerja sedangkan karyawan yang memiliki rasa tidak puas berada pada indikator pertama yaitu kondisi kerja yang mendukung sebanyak 68 orang dengan persentase 63,55 persen yang artinya karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja karena masih adanya ketidaktegasan dalam pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar, tingginya toleransi dalam bekerja menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan. Selain itu masih rendahnya komunikasi yang terjadi antar karyawan atau antara karyawan dengan pimpinan. Kondisi ini juga didukung dengan hasil wawancara kepada informan pertama yang merupakan karyawan PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar yang memberikan keterangan bahwa sering terdapat keterlambatan dalam pemberian pelayanan kepada konsumen karena beberapa karyawan belum memahami sepenuhnya prosedur pelayanan kepada konsumen serta mengatasi keluhan dari konsumen. Karyawan tidak meminta informasi kepada pimpinan atau tidak bertanya kepada teman lain karena tingginya gengsi atau malu bertanya. Hal ini tentu memperlambat pelayanan kepada konsumen.

Kurangnya diklat, rendahnya disiplin kerja karyawan dan adanya ras tidak puas dalam bekerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar. Salah satu indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kuantitas pekerjaan

UNMAS DENPASAR

yaitu jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu (Handayani, 2015:11). Dalam penelitian ini kuantitas kerja berupa data absensi karyawan PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar. Data absensi karyawan menunjukkan tingkat kehadiran karyawan dibandingkan dengan hari kerja seharusnya (hari kerja normal). Berikut data absensi karyawan PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar selama tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan
PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar
Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Seharusnya	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absolut
1	**2**	**3**	**4=2x3**	**5**	**6=4-5**	**7=5/4x100%**
Januari	107	24	2.568	77	2.491	3,00
Februari	107	22	2.354	89	2.265	3,78
Maret	107	24	2.568	76	2.492	2,96
April	107	24	2.568	74	2.494	2,88
Mei	107	25	2.675	99	2.576	3,70
Juni	107	25	2.675	65	2.610	2,43
Juli	107	24	2.568	77	2.491	3,00
Agustus	107	25	2.675	74	2.601	2,77
Sepetember	107	25	2.675	82	2.593	3,07
Oktober	107	26	2.782	70	2.712	2,52
November	107	24	2.568	81	2.487	3,15
Desember	107	23	2.461	79	2.382	3,21
Jumlah	1.284	291	31.137	943	30.194	36,46
Rata-rata	107	24,25	2594,75	78,58	2516,17	3,04

Sumber : PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,04%. Menurut Flippo (2015:281) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, di atas 3 persen

sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi di PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunya kinerja karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1) Apakah diklat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar?
2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar?
3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1) Untuk mengetahui pengaruh diklat terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar.
2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar.
3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayon Adiluhung Buwana Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain yaitu :

1) Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai tambahan bahan referensi terkait dengan teori diklat, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta dapat berguna sebagai sumbangan konseptual bagi penelitian selanjutnya di topik yang sama.

2) Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai sumber informasi mengenai pengaruh diklat, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat Akademik (Universitas Mahasaraswati Denpasar)

   Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa ekonomi atau pihak yang berkepentingan serta menjadi bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2015:51).

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 tujuan-tujuan 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 (Luneburg, 2011).

UNMAS DENPASAR

Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) 10 yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel diklat, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya, secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:9). Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Manullang, 2015:5). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa manajemen itu terdiri dari :

1) Seni dan ilmu.
2) Mempunyai tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien.
3) Adanya kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan.

UNMAS DENPASAR

Sumber daya manusia merupakan sumber dari kekuatan yang berasal dari masing-masing yang dapat didayagunakan oleh organisasi (Sutrisno, 2015:4). Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (*energy* atau *power*) (Sedamaryanti,2016:1). Menurut Hasibuan (2016:244), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Sedamaryanti, 2016:25). Menurut Martoyo (2016: 4), manajemen daya manusia terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah suatu kerja sama orang-orang untuk mencapai suatu tujuan yang telah disepakati bersama dengan sistematis, efisien dan efektif, dimana dalam manajemen dilaksanakan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*) dalam upaya mencapai tujuan. Sedangkan sumber daya manusia adalah hasil akal budinya disertai pengetahuan serta pengalaman yang dikumpulkan dengan sabar melalui jerih payah dan perjuangan berat.

Berdasarkan uraian dari pendapat ahli di atas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen

UNMAS DENPASAR

sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawan atas pengaduan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016:88). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukun dan sesuai dengan norma maupun etika (Sedamaryanti, 2016:260).

Sudarmanto (2016:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas – aktifitas selama periode waktu tertentu. Kinerja. Menurut Hasibuan (2016:87), kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Wirawan (2011:5), kinerja (*performance*) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu proses dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu

UNMAS DENPASAR

dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Hariandja (2015:195) menyatakan kiinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang karyawan. Kinerja kayawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas mengenai pengertian kinerja maka dapat dinyatakan langsung bahwa kinerja adalah hasil kerja atau *output* yang dhasilkan oleh karyawan dalam penyelesaian beban pekerjaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (2015:375) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

a) Faktor individu

Faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga) dan demografis (umur, asal usul)

UNMAS DENPASAR

b) Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

c) Faktor psikologis

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

3) Indikator Kinerja

Salah satu teori yang menguraikan indikator kinerja adalah Teori Kinerja menurut Fadel (2016:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

a) Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

UNMAS DENPASAR

b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikan pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c) Kecepatan Kerja

Dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan metode kerja yang ada.

d) Keakuratan Kerja

Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam menjalankan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerja sama

Kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.1.4 Diklat (Pendidikan dan Pelatihan)

1) Pengertian Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Menurut Yusuf (2015:69), pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu relative singkat. Menurut Siahaan, 2016:15), pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dalam dirinya. Pendidikan meliputi pengajaran keahlian khusus, dan juga sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam yaitu pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan. Salah satu dasar utama pendidikan adalah untuk mengajar kebudayaan melewati generasi.

UNMAS DENPASAR

Pelatihan nenurut Kaswan (2016:86) merupakan usaha terencana oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran pegawai atas kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Herman (2015:112), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungannya dalam pekerjaannya, efektifitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan.

Berdasarkan uraian pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan/pelatihan (diklat) merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan/stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja organisasi sehingga pegawai dapat berkompetensi dalam melakukan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2) Tujuan dan Manfaat Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Secara umum pendidikan/pelatihan (diklat) bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang

Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pada pasal 31 mengatur tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) pegawai yaitu untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan dan penyelenggaraan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) jabatan Pegawai. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan/Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai pasal 2 dan 3, bahwa Diklat (Pendidikan/Pelatihan (Diklat)) bertujuan agar:

a. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara operasional dengan didasi kepribadian etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi.
b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
c. Memantapkan sikap dan semangat kepribadian yang berorientas pada pelayanan, pengayoman, pemberdayaan masyarakat.
d. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola berpikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

UNMAS DENPASAR

Menurut Herman (2015:76), tujuan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah sebagai berikut:

a. Dengan adanya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) maka jangka waktu yang digunakan pegawai untuk memperoleh keterampilan akan lebih cepat, pegawai akan lebih cepat pula menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya.

b. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam mnghadapi pekerjaan-pekerjaan yang sedang dihadapi.
c. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan dapat membentuk sikap dan tingkah laku para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dititikberatkan pada peningkatan partisipasi dari para pegawai, kerjasama antar pegawaidan loyalitas terhadap perusahaan.
d. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) membantu memecahkan masalah-masalah operasional perusahaan sehari-hari seperti mengurangi lecelakaan kerja, mengurangi absen, mengurangi labor turnover, dan lain-lain.
e. Pendidikan/Pelatihan (Diklat) tidak hanya mempunyai tujuan jangka pendek tetapi juga jangka panjang yaitu mempersiapkan pegawai memperoleh keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
f. Dengan Pendidikan/Pelatihan (Diklat) diharapkan para pegawai akan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi sehingga pegawai tersebut akan semakin berharga bagi perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Selanjutnya menurut Simamora (2016:32), menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya Pendidikan/Pelatihan (Diklat) (Diklat), yaitu:

a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.

c. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
d. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
e. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
f. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

3) Proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Pendidikan/pelatihan (diklat) adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pendidikan/pelatihan (diklat). secara nyata perubhan perilaku itu berbentuk peningkatan mutu kemampuan dari sasaran pendidikan/pelatihan (diklat).

Teori pendidikan/pelatihan (diklat) faktor yang mempengaruhi prosesdan pendidikan dfan pelatihan di bedakan menjadi 2 yaitu: perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Menurut Rikson (2015:13). Perangkat lunak dalam proses pendidikan/pelatihan (diklat) ini organisasi Pendidikan/Pelatihan (Diklat), perturan-peraturan, metode bekerja. Sedangkan perangkat keras juga besar pengaruhnya terhadap proses Pendidikan/Pelatihan (Diklat) dalam fasilitas-fasilitas mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu bekerja dan sebagainya.

4) Metode Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Metode pendidikan/pelatihan (diklat) merupakan suatu cara sistematis yang dapat memberikan deskripsi secara luas serta dapat mengkondisikan penyelenggaraan pendidikan/pelatihan (diklat) untuk

UNMAS DENPASAR

mengembangkan aspek kognitif, efektif dan psikomotorif tenaga kerja terhadap tugas dan pekerjaannya (Siswanto, 2015:59). Wilson (2016:119) mengemukakan metode diklat (pendidikan/pelatihan atau diklat), yakni:

a. Metode latihan atau training terdiri dari lima cara yaitu:

(1) Dalam Pekerjaan, pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar.

(2) Dalam Ruangan, metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada pegawai baru dan melatih mereka memperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan.

(3) Bermain peran dan Demonstrasi, metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, vidio.

(4) Simulasi, suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumapai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja.

UNMAS DENPASAR

(5) Magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para pegawai dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

b. Classroom Methods, yang terdiri dari:

(1) Ceramah, metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya.

(2) Rapat, pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-saranya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya.

(3) Program instruksi, di mana peserta dapat belajar sendirikarena langkahlangkah pengerjaanya sudah diprogram melalui kompute, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan,

(4) Studi Kasus, dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lenkap karena sengaja disembunyikan. Tujuanya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya.

(5) Rol Playing, metode ini dilakkan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan.

UNMAS DENPASAR

Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu.

(6) Diskusi, melalui metode ini peserta dilatih untuk erani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehinga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi,

(7) Seminar, cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat oang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat oang lain.

5) Indikator Pendidikan/Pelatihan (Diklat)

Adapun indikator dari Pendidikan/Pelatihan (Diklat) adalah menurut Herman (2015:131):

UNMAS DENPASAR

a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
b. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
c. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
e. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelengaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah makanannya memuaskan.

Selain itu indikator yang dapat mengukur variabel Pendidikan/Pelatihan (Diklat) meliputi menurut Anwar (2016:76) yaitu:

a. Waktu pelaksanaan diklat, yang mencakup :
   (1) Frekuensi peserta mengikuti diklat.
   (2) Kesesuaian pelaksanaan diklat dengan waktu yang ditetapkan.
b. Peserta diklat, yang mencakup :
   (1) Intensitas kehadiran peserta.
   (2) Latar Belakang Pendidikan
c. Metode Penyampaian materi diklat, yang mencakup :
   (1) Mekanisme Penyampaian materi diklat oleh instruktur
   (2) Peran/partisipasi aktif peserta dalam kegiatan diklat
   (3) Komunikasi antara instruktur dan peserta diklat
d. Instruktur, yang mencakup kemampuan/penguasaan instruktur terhadap materi diklat
e. Sarana dan Prasarana diklat, yang mencakup :
   (1) Kesesuaian antara tempat pelaksanaan dengan jumlah peserta diklat
   (2) Ketersediaan peralatan, perlengkapan dan kebutuhan diklat

UNMAS DENPASAR

f. Materi diklat, yang mencakup:

(1) Kesesuaian materi diklat dengan tugas dan pekerjaan peserta.

(2) Penerapan/aplikasi materi diklat dalam pelaksanaan tugas

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:129) menguraikan bahwa disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Menurut Moekijat (2015:136) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi.

UNMAS DENPASAR

Nitisemito (2016:164) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Fathoni (2016:124) menguraikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan Sutrisno (2015:85) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2016:193) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab, mengerjakan semua tugas dengan baik tanpa adanya paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

2) Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2016:825) yaitu:

a. Disiplin Retributif (*Retributuf Discpline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
b. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
c. Perpektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

UNMAS DENPASAR

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:198) menguraikan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan kedisiplinan dalam mengerjakannya. Pembebanan pekerjaan di luar kemampuannya atau di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teldan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik,

UNMAS DENPASAR

berkedisiplinan baik, jujur, adil serta sesuai antara perkataan dengan perbuatannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa aka memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan begitu pula sebaliknya.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

UNMAS DENPASAR

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kekedisiplinanan karyawan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling

efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peratran-peraturan persahaan, sikap dan perilaku indispliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diiformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman yang wajar yang berifat mendidik dan sebagai alat motivasi untuk memlihara kedisiplinan dalan perusahaan.

g. Ketegasan

Pimpinan harus bersikap tegas kepada bawahannya, tegas dalam memberikan sanksi hukuman bagi mereka yang memiliki perilaku indisipliner. Memiliki sikap tegas dalam memberikan sanksi hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

h. Hubungan Kemanusiaan.

UNMAS DENPASAR

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal memberikan kontrbusi dalam membentuk kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan karyawan tercipta apabila hubungan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.6 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya hasil yang diterima pekerja

dengan banyaknya hasil yang diyakini seharusnya diterima (Robbins, 2015:170). 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, 2018:74).

Menurut Menurut Nuraini (2015 :114), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut Sutrisno (2016:73), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubunganya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntunan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

UNMAS DENPASAR

Priansa (2015:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Wulantika, (2017:5), kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaanya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku

seseorang. Kepuasan itu tidak tampak serta tidak nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu maalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan konstribusi positif dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2015:71).

Menurut Handoko (2016:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Umam (2016:192) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya karyawan daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya,

UNMAS DENPASAR

penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapa-nharapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins & Judge, 2015:46).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2015:16). Menurut Tangkilisan (2015:43) mengemukakan bahwa kepuasaan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Menurut Locke (2015:21) memberikan definsi komprehensif dari kepuasaan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasaan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang bersal dari penialian pekerajaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasaan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

UNMAS DENPASAR

Kepuasaan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2015:11). Menurut Siagian (2015:31), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

2) Teori Tentang Kepuasan Kerja

a. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukaan oleh Frederik Herzberg (1966 dalam Rivai dan Sagala, 2015:72) yang menemukaan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan hygiene factor. Kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Sebaliknya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karayawan tidak akan puas. Namun jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan

UNMAS DENPASAR

b. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepansi Theory*)

Teori dikemukakan oleh Porter & Locke (1969 dalam Rivai dan Sagala, 2015:72) ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori dari Zaleznik (1958 dalam Rivai dan Sagala, 2015:73) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

UNMAS DENPASAR

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimpulkan kepuasan tetapi bisa juga tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:203), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Balas jasa yang adil atau kompensasi

   Balas jasa yang adil atau kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Penempatan karyawan

   Menempatkan posisi yang tepat pada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan tersebut.

UNMAS DENPASAR

c. Beban kerja

   Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalo antara volume kerja dan norma dan waktu.

d. Suasana dan lingkungan kerja

   Keadaan suatu tempat yang membuat rasa aman dan nyaman.

e. Sikap pimpinan

Sikap pimpinan yaitu sikap seseoranng yang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atau sikap atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

f. Sikap pekerjaan atau Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memliki elemen yang memuaskan dan sifat nya monoton atau tidak monoton.

4) Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Putra (2018), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugastugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

b. Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah Gainsharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

c. Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jumat, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

d. Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

UNMAS DENPASAR

5) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015:181), indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berkut:

a. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

b. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

c. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Astuti (2016) meneliti tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah. Variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

Mariani (2017) meneliti tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas yaitu motivasi, komunikasi dan disiplin kerja serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu

UNMAS DENPASAR

analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

Arda (2017) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

UNMAS DENPASAR

Luciana (2018) meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). Variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas yaitu disiplin dan lingkungan kerja serta 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

Setyawati (2018) meneliti tentang pengaruh stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas yaitu stres kerja dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

UNMAS DENPASAR

Ahmad, dkk (2019) meneliti tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. Variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas yaitu

karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

Wahyudi (2019) meneliti tentang pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank BCA Syariah. Variabel yang digunakan adalah 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

UNMAS DENPASAR

Priyamedha (2019) meneliti tentang pengaruh diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial terhadap kinerja karyawan di The Royal Santrian Luxury Beach Villas. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas yaitu diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa diklat, kepemimpinan dan hubungan industrial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di The Royal Santrian Luxury Beach Villas. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel diklat sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

Syahputra (2019) meneliti tentang pengaruh diklat, promosi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas yaitu diklat, promosi dan kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial diklat, promosi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di di lingkungan kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel diklat dan kepuasan kerja sebagai variabel

UNMAS DENPASAR

bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

Harahap (2020) meneliti tentang pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualianamu. Variabel yang digunakan adalah 3 variabel bebas yaitu motivasi, disiplin dan kepuasan kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualianamu. Adapun persamaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat serta menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan pada lokasi penelitian.

UNMAS DENPASAR