

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia bahkan seluruh dunia pada tahun 2019, menyebabkan dampak yang luar biasa di segala sektor tidak hanya sektor kesehatan. Sektor ekonomi di Indonesia pun turut terdampak pandemi Covid-19 yang terjadi. Menurut Zamami (2021) kinerja keuangan perusahaan yang bergerak di bidang properti, pariwisata, manufaktur, UMKM, lembaga keuangan yang tidak terkecuali pada perbankan nasional mengalami penurunan, bahkan beberapa perusahaan sampai harus menutup usahanya karna pandemi ini. Lembaga keuangan bank adalah sektor yang menerima dampak dari pandemi Covid-19. Salah satu akibatnya adalah masyarakat yang kehilangan pekerjaannya karena diberhentikan oleh perusahaannya mengalami kesulitan dalam bidang ekonomi. Hal ini mengakibatkan masyarakat yang memiliki kredit pada bank, mengalami kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya. Salah satu kebijakan yang diambil bank pada saat pandemi Covid-19 yaitu salah satunya restrukturisasi kredit (Puspita, 2020).

Bank harus mampu bertahan dalam kondisi perekonomian yang naik turun, mengingat bank adakah salah satu penggerak roda perekonomian. Bank harus dapat menunjukkan kinerja yang baik ketika kondisi seperti ini dialami. Setiap lembaga keuangan bank dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Lembaga keuangan bank bisa bertahan apabila di dalamnya memiliki banyak sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya

apabila SDM yang berkerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perusahaan tersebut juga tidak akan bisa bertahan dan berkembang (Duwipayana, dkk., 2022). Pengelolaan SDM yang baik dapat berperan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2021), kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kualitas kinerja yang baik.

Menurut Kasmir (2018), kinerja adalah merupakan perilaku pegawai yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan (Akbar, 2018). Faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020). Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut Rohida (2018), sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi (Marlius dan Pebrina, 2022). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Widyandari, dkk., (2022), motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi wajib dilakukan karna motivasi dapat mendorong dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki sikap yang baik terhadap semua pekerjaan yang dilakukannya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Sugiyanto (2022), Patmanegara, dkk., (2021), Narwadan (2021), Larasati (2021), Jufrizen dan Sitorus (2021) serta Zulindra dan Ajimat (2019) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019) dan Purba, dkk., (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Duwipayana, dkk., 2022). Menurut Mangkunegara (2018) lingkungan kerja merupakan keseluruhan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Karyawan

pada umumnya menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bekerja bagi karyawan. Karyawan yang merasa nyaman bekerja akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan (Adha, dkk., 2019). Patmanegara, dkk., (2021), Duwipayana, dkk., (2022), Nabawi, (2019) dan Hasi, dkk., (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Prabowo, dkk., (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu semangat kerja (Basri dan Rauf, 2021). Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan didalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2018).

Semangat kerja menunjukkan dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya (Saputri dan Wahyuati, 2021). Semangat kerja yang meningkat maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Basri dan Rauf (2021), Yusuf (2018), Saputri dan Wahyuati (2021) serta Septiantari, dkk., (2022) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Zainuddin dan Darman, (2020) serta Anggraini, dkk., (2019) menemukan hasil yang berbeda yaitu bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan (Akmal dan Sugiyanto 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. (Augustine, dkk., 2022). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Basri dan Rauf, 2021). Kepuasan kerja sangat penting karena setiap individual akan memiliki tingkat kepuasan yang

berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu (Hasibuan, 2018). Widyanti, dkk., (2021) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi biasanya lebih cenderung untuk tidak meninggalkan pekerjaan, lebih produktif, lebih menampilkan jati diri mereka dan lebih mungkin puas kehidupan mereka, yang berakhir pada meningkatnya kinerja dari karyawan tersebut. Akmal dan Sugiyanto (2022), Narwadan (2021), Larasati (2021), Zulindra dan Ajimat (2019) serta Purba, dkk., (2019) yang menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Basri dan Rauf, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung adalah salah satu kantor cabang dari Bank Mandiri Taspen. Bank Mandiri Taspen memfokuskan produk-produknya kepada para pensiunan dari pegawai (PNS) dan UMKM. Uang pensiunan pegawai akan disisihkan setiap bulannya dari gaji yang diperoleh, yang kemudian akan dimasukkan ke rekening Bank Mandiri Taspen berdasarkan atas penunjukkan Bank Mandiri Taspen sebagai bank juru bayar gaji pensiun. Visi dari Bank Mandiri Taspen adalah menjadi mitra terbaik dan terpercaya dalam memberdayakan dan menyejahterakan. Misi dari Bank Mandiri Taspen yaitu menciptakan pertumbuhan bisnis dan kesejahteraan melalui produk dan layanan keuangan terbaik serta fokus pada kebutuhan UMKM dan Pensiunan dengan menyelaraskan kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan.

Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung sangat memperhatikan kinerja dari karyawannya. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar keberadaan bagi perusahaan, tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyongsong kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja. Bank Mandiri Taspen memiliki jumlah karyawan yang banyak. Setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tersebut karyawan dari Bank Mandiri Taspen harus memiliki kinerja yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1. 1
Kenaikan/Penurunan Laba Yang Diperoleh Tahun 2019-2021

Tahun	Labanya Yang Diperoleh (Miliar Rupiah)	Persentase Kenaikan/Penurunan (%)
2019	456,2 miliar	Naik 36,81
2020	429,2 miliar	Turun 5,9
2021	645,7 miliar	Naik 50,5

Sumber: Bank Mandiri Taspen (2021)

Berdasarkan tabel 1.1, dijelaskan bahwa laba dari perusahaan mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 5,9 persen. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari jumlah perolehan pendapatan. Bank Mandiri Taspen mengalami naik turun laba pada tiga tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bagaimana kinerja dari Bank Mandiri Taspen. Menurut Zainuddin dan Darman (2020), keberhasilan ini sangat bergantung dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi bagaimana hubungan perusahaan dengan konsumen atau dalam hal ini

nasabah, yang pada akhirnya akan berpengaruh juga pada pencapaian laba perusahaan (Zainuddin dan Darman, 2020).

Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung mengalami beberapa masalah yang berkaitan dengan karyawan. Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung menerapkan sistem target yang harus dicapai oleh karyawan. Karyawan diwajibkan untuk memenuhi setiap target yang diberikan, ketika karyawan tidak dapat memenuhi target tersebut akan berdampak pada jumlah gaji yang diterima serta perpanjangan kontrak kerja. Tekanan yang diberikan perusahaan akan sangat berdampak pada motivasi karyawan. Dari 23 orang karyawan di bagian *marketing*, 16 orang karyawan memiliki pendapat yang sama yaitu, walaupun karyawan sudah mencapai target kerja, mereka tidak akan mendapatkan bonus. Kerja keras dari karyawan yang kurang dihargai akan berpengaruh pada suasana hati karyawan.

Tabel 1. 2
Target dan Realisasi Kredit Pensiunan Tahun 2021

No	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
1	Januari	5.000.000.000	3.552.420.000	71
2	Februari	5.000.000.000	2.537.050.000	51
3	Maret	5.000.000.000	3.132.200.000	63
4	April	5.000.000.000	1.543.100.000	31
5	Mei	5.000.000.000	2.034.720.000	41
6	Juni	5.000.000.000	1.754.000.000	35
7	Juli	5.000.000.000	2.745.240.000	55
8	Agustus	5.000.000.000	3.784.500.000	76
9	September	5.000.000.000	2.965.280.000	59
10	Oktober	5.000.000.000	1.426.980.000	29
11	Nopember	5.000.000.000	1.327.940.000	27
12	Desember	5.000.000.000	1.609.750.000	32
Jumlah		60.000.000.000	28.413.180.000	47

Sumber: Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dalam pencapaian target kredit pensiunan masih belum ada yang mencapai target. Hal ini dapat menunjukkan motivasi dan semangat kerja dari karyawan masih kurang. Perusahaan perlu untuk menjaga agar motivasi dan semangat kerja karyawan terus meningkat, karena berkaitan dengan kinerja dari karyawan tersebut, agar target perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung memiliki gedung sendiri, walaupun demikian tidak menutup kemungkinan adanya kerusakan-kerusakan pada gedung atau fasilitas yang kurang memadai. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung menunjukkan tempat karyawan bekerja kurang nyaman, karyawan ditempatkan pada satu ruangan yang sama walaupun berbeda posisi. Meja kerja bisa digunakan untuk 5-7 orang, dengan dokumen yang menumpuk pada setiap meja. Lokasi dapur juga berada pada ruangan yang sama, tidak ada penyekat yang memisahkan dapur dengan tempat bekerja karyawan. Dari permasalahan ini, akan sangat mengganggu produktivitas karyawan serta mengurangi konsentrasi dalam bekerja, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja dari karyawan.

Karyawan sudah seharusnya mendapatkan gaji dan bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan

tercipta kepuasan. Karyawan yang memiliki kepuasan akan cenderung tidak berhenti dari pekerjaannya dan lebih memilih untuk tetap bertahan.

Tabel 1. 3
Jumlah Turnover Karyawan Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Turnover Karyawan (orang)	Total Karyawan Akhir (orang)
2019	307	18	289
2020	314	24	290
2021	315	20	295

Sumber: Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan tingkat keluar masuknya karyawan di Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung. Masalah yang dihadapi oleh Bank Mandiri Taspen adalah rasa puas dari karyawan dalam bekerja yang disebabkan karena faktor status kerja yang diberlakukan perusahaan bagi karyawan, seperti karyawan dibagi menjadi dua bagian yaitu karyawan yang langsung direkrut perusahaan pusat menjadi karyawan tetap sedangkan karyawan yang hanya memasukan lamaran kerja hanya menjadi karyawan kontrak atau sewaktu-waktu bisa diputuskan masa kerjanya oleh perusahaan, dan juga faktor yang mempengaruhi ketidakpuasannya karyawan bekerja disebabkan perbedaan gaji yang di dapat oleh karyawan kontrak dengan karyawan tetap. Gaji karyawan kontrak disesuaikan dengan pencapaian dari target yang dicapai. Berdasarkan data yang diperoleh dari Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung jumlah gaji pokok karyawan kontrak yaitu sebesar Rp.1.200.000 ditambah dengan bonus sebesar 0,3 persen dari pencapaian target penyaluran kredit, tetapi bonus hanya diberikan jika Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung mampu mencapai target penyaluran kredit setiap bulannya. Berbeda dengan karyawan tetap Bank

Mandiri Taspen Cabang Klungkung, mereka diberikan gaji sesuai dengan jabatan yang dimiliki, yaitu dengan rentang Rp.2.700.000 hingga tertinggi sebesar Rp.4.500.000, dan ditambah dengan tunjangan-tunjangan yang didapatkan.

Penelitian ini dilakukan karena adanya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan permasalahan-permasalahan yang terjadi di Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung terhadap kinerja karyawan, yang apabila tidak segera ditangani akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Perusahaan yang ingin mendapatkan kinerja yang baik harus didukung oleh beberapa faktor yaitu diantaranya motivasi kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang mendukung pekerjaan, semangat kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Perusahaan akan mampu bertahan dan tetap dapat berkembang dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan di atas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan motivasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Tapen Cabang Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan tentang *goal setting teory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke 1968 sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan

yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada Bank Mandiri Taspen Cabang Klungkung dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teoritis

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968 sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Arista, dkk., 2022). Menurut teori *Goal setting theory* salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Misbahuddin, dkk., 2018)

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. 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) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Komitmen harus ada dalam *goal setting theory*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Haslindah dkk., (2020), menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi (Marlius dan Pebrina, 2022). Motivasi dapat mendorong atau membantu meningkatkan

kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Duwipayana, dkk., 2022). Semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor semangat kerja (Basri dan Rauf, 2021). Semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan (Akmal dan Sugiyanto 2022). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan serta - merta memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah karyawan, yaitu individu - individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Duwipayana, dkk., 2022)..

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh

seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dijaya, dkk., 2021). Pengertian kinerja menurut Utami dan Verawati (2019), Kinerja adalah hasil kerja dalam suatu periode waktu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran atau kriteria bersama. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan suatu organisasi tertentu dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Aulia, 2021). Mariati, dkk., (2022) menjelaskan kinerja adalah kondisi yang diperoleh seorang karyawan di dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan. Hasil kerja yang telah diperoleh selanjutnya dinilai dengan membandingkan standar yang sudah ditetapkan sehingga nampak apakah prestasi karyawan sudah baik atau belum baik.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

2. Penilaian Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan

karena mempunyai maksud yang sama. penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manager bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa manfaat dari penilaian kinerja karyawan pada perusahaan adalah:

- a. Meningkatkan Prestasi Kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b. Memberi kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian Kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
- e. Keputusan Promosi dan Demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
- f. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, dan penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

- g. Menilai Proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, penilaian kinerja pegawai merupakan sistem formal, sistematis yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengevaluasi, dan memetakan kinerja yang ditampilkan pegawai dalam mengemban tugas yang diemban didalam perusahaan. komponen-komponen yang dinilai dan kriteria penilaiannya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan pegawai yang dirancang dalam sistem penilaian kinerja yang mampu diandalkan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah;

a. Kemampuan atau *skill*

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c. Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini

mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

m. Displin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu,

misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2018) motivasi sebagai proses yang mempertimbangkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Widyandari, dkk., 2022). Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik (Lantara, 2018).

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan

sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab (Shihab, dkk., 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seorang pegawai harus mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan.

2. Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. semua organisasi dibangun atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi (Hamali, 2018). Motivasi pada prinsipnya merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang terdiri dari :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpatasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin,

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip Adil Mengakui Bawahan (Karyawan)

Mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

d. Prinsip Pendegelasan Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

2.1.4. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Trisnawaty dan Parwoto, 2020). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Dijaya, dkk., 2021). Menurut Effendy dan Fitria, (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja dan juga bawahan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Manoppo, dkk., 2021). Lingkungan kerja berarti kondisi, situasi atau keadaan yang ada disekitar karyawan baik itu kondisi fisik seperti bangunan, sarana dan prasarana juga kondisi non fisik seperti psikologis lingkungan, iklim rekan kerja dan sebagainya (Shihab, dkk., 2022). Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi meliputi :
 - 1) Rencana Ruang Kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak, peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - 2) Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- 3) Kondisi Lingkungan Kerja, Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - 4) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*, Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
- b. Lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah
- 1) Pekerjaan Yang Berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal
 - 2) Sistem pengawasan yang Buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - 3) Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

- 4) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti
- 5) Perselisihan Antar Pribadi Dan Kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja,antara persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, maka tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator Afandi (2018) menyatakan bahwa untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan seperti :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambahkan efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak cepat lelah

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik, telepon, parkir motor dan lainnya. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda pula. tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat

bergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut Hasi, dkk., (2021) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Alromaihi dkk., (2017) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang. Alromaihi dkk.,(2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi akhir perasaan. Perasaan dapat berupa positif atau negatif tergantung pada apakah kebutuhan terpenuhi atau tidak, (Alromaihi dkk., 2017).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan negatif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya atau itu adalah jumlah kebahagiaan berhubungan dengan pekerjaan. (Augustine, dkk., 2022). Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Lilacita, dkk., 2022). Menurut Basri dan Rauf (2021), kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang karyawan rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang / suka maupun tidak senang / tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan:

- a. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, persepsi dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

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

c. Promosi

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

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

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

2.1.6 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Silitonga, dkk., (2022) Semangat kerja adalah suatu sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nitisemito, (2018) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Menurut Basri dan Rauf, (2021) semangat kerja merupakan cermin dari

kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan perilaku individu yang menimbulkan sebuah rasa kesenangan dalam bekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan tentu hal ini membuat setiap individu merasa bergairah dalam bekerja dan mampu mendorong kemampuan diri dalam menyelesaikan beban tugas yang diberikan secara baik dan tepat waktu (Zainuddin dan Darman, 2020).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi mental yang berpengaruh terhadap usaha untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bertanggung jawab.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Simanjuntak dan Karneli (2021), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

a. Modal sumber daya manusia (SDM)

Faktor yang pertama adalah datang dari manusianya, ini terkait dengan dengan kebiasaan dan perilaku seseorang. Apabila seseorang sudah terbiasa bekerja giat (cepat), maka dia akan terlihat lebih bersemangat dari pada orang yang terbiasa bekerja lambat.

b. Kepuasan materi dan non materi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kedua adalah kepuasan yang didapat dari berusaha, kepuasan ini bersifat materi ataupun non materi. Misal saja seseorang akan lebih bersemangat ketika ia mendapatkan uang yang lebih banyak dari pada biasanya (bersifat materi).

c. Kesesuaian bakat dan minat

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang ketiga adalah kesesuaian bakat dan minat. Artinya orang akan lebih bersemangat bekerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan disenanginya. Berbeda jika tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, tentunya pekerjaannya juga kurang baik.

d. Lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang keempat adalah lingkungan kerja. Orang akan lebih bersemangat apabila lingkungan kerjanya nyaman dan menyenangkan.

e. Komunikasi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kelima adalah komunikasi. Setelah faktor lingkungan kerja, selanjutnya adalah faktor komunikasi. Kalau lingkungan berkaitan dengan tempat sekitar, tetapi kalau komunikasi ini berkaitan dengan sosialisasi (atau hubungan antara sesama manusia). Bila terjalin komunikasi yang baik antara seorang wirausaha dengan masyarakat sekitar, tentunya seseorang tersebut akan lebih bersemangat, terlebih lagi bila mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar.

3. Indikator Semangat Kerja

Menurut Simanjuntak dan Karneli, (2021), indikator dari semangat kerja adalah sebagai berikut:

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban. Presensi kehadiran karyawan dapat diukur melalui : ketepatan karyawan datang dan pulang kerja.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu untuk saling membantu agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Untuk mengukur adanya kerjasama dapat ditunjukkan melalui : adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan adanya kemauan untuk memberi atau menerima kritik dan saran.

c. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan dalam bekerja yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya pasti memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan karena sifat pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta didukung lingkungan kerja yang baik.

d. Hubungan kerja harmonis

Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Hal ini dapat ditunjukkan melalui : pimpinan yang memperlakukan karyawannya secara manusiawi dan adanya sikap saling mempercayai antar karyawan.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusup (2018), yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari semangat kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Direktorat Sarana Prasarana. Semangat kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel semangat kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk., (2019), yang berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel

motivasi kerja dan kepuasan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.

3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulindra dan Ajimat (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kcu Kebayoran Baru. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk KCU Kebayoran Baru dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia, Tbk. KCU Kebayoran Baru. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
4. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, dkk., (2020), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Rama Emerald Multi Sukses. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada

variabel semangat kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.

5. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
6. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf (2021), yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dan tidak signifikan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel semangat kerja, kepuasan kerja serta teknik analisis data yang

digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.

7. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2021), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Lalu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
8. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Narwadan (2021), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.

9. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Patmanegara, dkk., (2021), yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil analisis data bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada jumlah sampel yang digunakan dan lokasi penelitian yang dipilih..
10. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akmal dan Sugiyanto (2022), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BCA KCU Kedoya Permai Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bca Kcu Kedoya Permai jakarta barat. Lalu terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Bca Kcu Kedoya Permai jakarta barat. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih..

11. Penelitian yang dilakukan oleh Hasi, dkk., (2021), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin dan Darman, (2020), yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Bank Bri Cabang Majene. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki hasil bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel semangat kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Duwipayana, dkk., (2022), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel lingkungan kerja. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian yang dipilih, serta teknik analisis data yang digunakan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Putri, (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel lingkungan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan serta pada lokasi penelitian yang dipilih.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Dijaya, dkk., (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel lingkungan kerja. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan, lokasi penelitian yang dipilih, serta teknik analisis data yang digunakan.
16. Penelitian yang dilakuakn oleh Saputri dan Wahyuati, (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan

Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa stres kerja, komitmen organisasi, semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Administrasi PT. indomobil finance Indonesia cabang Surabaya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan adalah pada variabel semangat kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan, serta lokasi penelitian yang dipilih.

17. Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi, (2019), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel lingkungan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan, serta lokasi penelitian yang dipilih.
18. Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel motivasi dan lingkungan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan dan lokasi penelitian yang dipilih.

19. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa, (2020), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel motivasi dan kepuasan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada jumlah sampel yang digunakan, serta lokasi penelitian yang dipilih.
20. Penelitian yang dilakukan oleh Mufida, dkk., (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel lingkungan kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, jumlah sampel yang digunakan, serta lokasi penelitian yang dipilih.