BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era global yang terjadi saat ini, organisasi dihadapkan dengan dinamika dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kuat, sehingga menuntut upaya-upaya untuk menghasilkan capaian optimal agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Luthan, 2016). Pencapaian tujuan merupakan jalur kesuksesan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dalam jangka pencapaian tujuan tersebut, setiap perusahaanya berupaya memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri serta secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insansinya berkembang maksimal (Sutrisno, 2019).

UNMAS DENPASAR

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Oleh karena itu, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut (Widyani, 2015). Pentingnya sumber daya manusia, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi (Sudarmayanti, 2017).

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi. Organisasi yaitu kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus umtuk mencapai tujuan (Robbins, 2016). Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri. Dengan adanya sekelompok orang yang bekerjasama secara koorperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan perkerjaan dalam suatu organisasi yaitu terwujudnya kinerja yang baik. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019-5). Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018:83). Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor inernal dan eksternal organisasi. (Simanjuntak, 2017). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia

yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan prilakunya dalam menjalankan kinerja. (Wibowo, 2016:4)

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Moehiriono 2017:95). Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena karyawan yang baik tercipta dari variable-variabel yang mempengaruhi kinerjanya seperti semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang dapat diakomodasikan dalam suatu perusahaan yang dapat diterima baik oleh semua karyawan. Perusahaan harus mampu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya serta memperhatikan tingkat kompensasi yang sesuai bagi karyawan tentunya agar karyawan memiliki loyalitas yang tinggi untuk perusahaan, disamping itu perusahaan harus mendorong karyawan agar dapat bekerja sebaik-baiknya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan.

UNMAS DENPASAR

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor tersebut adalah semangat kerja. Dengan semangat yang tinggi maka akan dapat dicapai kinerja yang tinggi pula dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih

banyak, lebih cepat dan lebih baik. (Hasibuan 2019). Wursanto (2015:149). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai rencana yang diharapkan. (Nitisemito, 2015:130). Menurut Purwanto (2017:83). Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari sudut administrasi,pendidikan. Semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan. Hendri (2016) juga menjelaskan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena semangat kerja adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukan kesunguhannya didalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik.

UNMAS DENPASAR

Selain semangat kerja, disipin kerja merupakan salah satu pengaruh di dalam kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat dicapai apabila karyawan menggunakan pola kerja teratur, disiplin, dan konsentrasi. Konsentrasi dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaan dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Zesbendri dan Anik (2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hassibuan (2016:335). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Singodimejo (2018:212). Disiplin juga menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasibuan (2015:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Simamora (2016:339). Yang menjelaskan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Mangkuprawira (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

UNMAS DENPASAR

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Badriyah (2015). Menurut Tiffin (2012), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara

pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Davis (2017:105) menyatakan bahwa " kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka".Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja, seperti Affandi (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sehingga akan lebih produktif dalam bekerja, sehingga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan Wirawan (2018) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaanya. Membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Robbins (2018).

UNMAS DENPASAR

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang biasa disebut dengan nama Puskesmas adalah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) instansi pemerintah dari Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Dalam organisasi UPTD ini, pemerintah mengharapkan agar seluruh aktifitas kerja semua karyawan mampu membantu dan berperan aktif dalam mewujudkan suatu pola kerja untuk meningkatkan derajat kesehatan di masyarakat, dan juga mampu mengatasi segala permasalahan yang terjadi di bidang kesehatan.

UPTD Puskesmas Banjarangkan II adalah salah satu unit instansi daerah Kabupaten Klungkung yang bertanggung jawab dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kesehatan di Kabupaten Klungkung, khususnya di Kecamatan Banjarangkan.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan bahwa kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung, tidak sesuai yang diharapkan. Kinerja para pegawai mengalami penurunan dalam satu tahun belakangan, hal ini disebabkan oleh karyawan yang merasa dirinya tidak cocok bekerja dengan rekan kerjanya yang lain, apabila mereka merasa tidak cocok dengan rekan kerjanya, tentu saja akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan, ini menyebabkan kinerja juga ikut menurun.

Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian target pelayanan UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung pada tahun 2020 berikut :

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1

Data Target Pelayanan UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung tahun 2020

Bulan	Target Pelayanan	Terealisasi	Target Tercapai (%)
Januari	3.500	453	7,7
Februari	3.500	432	8,1
Maret	3.500	340	1,0
April	3.500	554	6,3
Mei	3.500	320	1,0
Juni	3.500	542	6.4
Juli	3.500	577	6,6
Agustus	3.500	436	8,2
September	3.500	324	1,0
Oktober	3.500	310	1,1
November	3.500	312	1,1
Desember	3.500	317	1,1

UNMAS DENPASAR

Jumlah	**45.500**	**4.917**	**9,2**

Sumber : UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung

Tabel 1.1, menunjukkan bahwa target pelayanan di UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung belum sepenuhnya terealisasikan menurut data yang didapat target pelayanan minimal 15% dari total populasi didaerah banjarangkan dengan populasi 24.000 orang. Target pelayanan tahun 2020 masih 9,1% dengan belum terealisainya target pelayanan ini menyebabkan turunya kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurun disebabkan oleh keterlambatan pegawai dalam bekerja, ini mengakibatkan berkurangnya semangat para pegawai dalam bekerja membuat target pelayanan tidak berjalan sesuai yang direncanakan, selain itu kurangnya disiplin dalam bekerja membuat target pelayanan susah untuk terealisasi, karena banyaknya tingkat absensi yang dilakukan oleh karyawan. Dengan tingkat absensi yang tinggi, waktu untuk merealisasikan target pelayanan pun akan menjadi berkurang, berkurangnya target pelayanan, berkurang juga kinerja para pegawai. Ditambah gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dan sering terlambat dalam menerima gaji.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan semangat Kerja, adalah salah satu masalah yang dialami UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung. Turunnya semangat kerja para pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dirasakan. Hal yang menyebabkan turunnya semangat kerja adalah keterlambatan datang ke tempat kerja, pegawai yang sering melakukan hal tersebut adalah karyawan non medis. Jika hal ini terus berlanjut tentu saja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan juga sangat dirasakan oleh perusahaan. Selain itu sedikitnya kesadaran karyawan akan disiplin

kerja membuat kinerja perusahaan menjadi turun. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam perusahaan, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk hal itu akan membuat perusahaan mengalami penurunan produktifitas kinerja. Masalah kedisiplinan yang sering terjadi adalah keterlambatan dan absensi pegawai yang masih cukup tinggi, hal ini menyebabkan kinerja menurun, karena tanpa mereka sadari dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan tercapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan atau bagi diri sendiri. Para pegawai juga merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan mereka membuat kinerja mereka menurun. Hal ini disebabkan oleh faktor upah atau gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, atau gaji yang diberikan dibawah standar yang harus diterima dan sering terlambat dalam menerima gaji.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah berikut :

1) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?
2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?

3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.
2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.
3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD. Puskesmas Banjarangkan II Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

UNMAS DENPASAR

1.4.1 Manfaat teoritis :

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengertahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris mengenai keterkaitan semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat praktis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam

berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai hubungan semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Gool Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *gool setting theory* , individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2015). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi untuk berkreatifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar goal setting

UNMAS DENPASAR

theory adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penganggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatau keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih bersar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. 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 commintment.* Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017 : 11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal direct behavior,* dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance.*

UNMAS DENPASAR

2.2 Semangat Kerja

2.2.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan berupa keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dan tekun sehingga menghasilkan kerja yang lebih banyak, lebih cepat dan lebih baik. (Hasibuan 2019). Perusahaan atau instansi akan mendapat banyak keuntungan apabila setiap individu yang bekerja memiliki semangat atau kegairahan kerja yang tinggi.

Semangat kerja yang tinggi biasanya akan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk bekerja dengan sepenuh hati.

Kondisi mental pegawai sangat mempengaruhi produktifitaskerja perusahaan, dimana tingkat produktifitas sangat tergantung pada prestasi pegawai itu sendiri. Peran seorang pemimpin dalam meningkatkan semangat kerja sangat diharapkan. Wursanto (2015:149). Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat dengan jalan memperkecil kekeliruan-kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat pada waktunya sesuai rencana yang diharapkan. (Nitisemito, 2015:130).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan yang baik terlihat apabila para karyawan nampak merasa senang saat bekerja dan optimis dalam menjalankan pekerjannya serta melakukan tugas-tugas dengan ramah tamah antara karyawan satu dengan yang lainnya. Tapi sebaliknya semangat kerja karyawan terlihat pada saat para karyawan merasa tidak senang dalam melakukan perkerjaan dan tugas-tugasnya, mereka juga tidak mau saling membantu satu sama lain,dan pesimis dalam melakukan semua pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

2.2.2 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja sangat penting untuk diketahui dalam suatu perusahaan, karena dengan petunjuk tersebut kita dapat menilai apakah semangat kerja karyawan tinggi atau rendah. Moekijat (2012:138). Ada beberapa indikator yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. Kedisiplinan kerja

Untuk mematuhi peraturan yang dikeluarkan perusahaan agar dilaksanakan oleh karyawan.

b. Ketelitian kerja

Untuk mengukur sejauh mana karyawan memiliki rasa kecermatan kerja, sehingga kesalahan dalam berkerja menjadi sangat rendah.

c. Kegairahan Kerja

Dengan adanya keinginan yang tinggi dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

d. Kerajinan Kerja

Karyawan mengemban tugas-tugas dan tanggung jawab dan mempunyai rasa kesungguhan berusaha.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Triadityo (2012) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu :

a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat mengingkatkan semangat kerja.

b. Gaji atau Upah

Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

c. Status sosial pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

UNMAS DENPASAR

d. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan

Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

e. Tujuan pekerjaan

Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan.

2.2.4 Indikasi-Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi semangat kerja harus diketahui karena akan berdampak negatif terhadap perkembangan suatu perusahaan. Berikut ini adalah beberapa indikasi yang membuat turunnya semangat kerja karyawan menurut (Nitisemito, 2013:161)

a. Rendahnya produktivitas kerja

Menurunnya produktivitas kerja dapat terjadi jika karyawan bekerja dengan bermalas-malasan dan menunda pekerjaan.

b. Tingkat absensi naik turun

Pada umumnya jika semangat kerja karyawan menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk kerja.

c. Labour tour over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

UNMAS DENPASAR

Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat untuk mencari tempat kerja lain yang lebih sesuai dengan harapan mereka.

d. Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta`hal-hal lain.

e. Tuntunan yang sering terjadi

Tuntunan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada setiap tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan pendapat.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hassibuan (2016:335). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur dan tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai

UNMAS DENPASAR

tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Disiplin merupakan sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperhambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Singodimejo (2018:212). Disiplin juga menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Hasibuan dalam Barnawi (2015:112) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pendapat lain disampaikan oleh Helmi (2013:29) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang memiliki niat untuk mematuhi segala ketentuan perusahaan yang didasari dari dalam diri seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi. Pendapat lain juga dating dari Disiplin merupakan kesadaran setiap karyawan agar tidak melanggar peraturan perusahaan karena apabila timbul ketidakdisiplinan karyawan maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan itu sendiri. Hasibuan (2012:29).

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, mental, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di setiap perusahaan, baik secara tertulis atau tidak tertulis.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2015: 40), terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan:

- Turunnya produktivitas kerja
- Tingkat absensi yang tinggi
- Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
- Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
- Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
- Sering konflik antar karyawan.

UNMAS DENPASAR

Rivai (2016:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran, yaitu hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.

3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu besarnya tanggung jawab karyawan terhadap yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tingkat tinggi nakan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5. Bekerja etis, yaitu beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:195) bahwa ada indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya:

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

2). Teladan pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawam karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kataa dengan perbuatannya. Dengan demikian teladan

UNMAS DENPASAR

pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

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

4). Pengawasan melekat (Waskat) Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilku moral, sikap, gairah kerjadan prestasi kerja bawahannya. Waskat lebih efektif merangsang kedisiplinan pengawasan diri dari atasan.

5). Sanksi hukuman Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

UNMAS DENPASAR

6). Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya.

7). Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja. Mila Badriyah (2015). Menurut Luthan (2017), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Tiffin (2016), berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Hasibuan (2018), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional karyawan. Pendapat lain datang dari Fathoni (2016), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pendapat lain juga dating dari Robbins (2015), dia mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan

UNMAS DENPASAR

atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya.

Sedangkan menurut Levy (2016) dia menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu yang menyenangkan, keadaan emosional yang positif dan peniliaian kognitif dari salah satu pekerjaan atau pengalaman kerja. Definisi lain dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2019), bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Davis (2017:105) menyatakan bahwa " kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka".Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukkan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan tanggapan emosional terhadap situasi kerja. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga dalam pencapaian kepuasan kerja, individu dituntut untuk mampu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, serta mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut S.P Hasibuan (2018:202), menyatakan ada beberapa indicator yang mempengaruhi indikator kerja yaitu :

1) Menyenangi Pekerjaannya, orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2) Mencintai Pekerjaannya, memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala sesuatu bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi walaupun susah, walaupun akit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada.

3) Moral Kerja, Kesepakatan baktiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan, Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban.

5) Prestasi Kerja, Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepdanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

UNMAS DENPASAR

Robbins (2018) mengemukakan bahwa ada bebrapa indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kerja yang Secara Mental Menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, menawarkan tugas dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakterristik ini membuat

kerja secara mental menantang, pekerjaan yang telalu mudah membuat mereka sering merasa bosan.

2. Penghargaan yang setimpal

Para karyawan menginginkan ssitem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi Lingkungan Kerja yang Mendukung

Karyawan akan peduli dengan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mereka dalam bekerja.

4. Rekan Kerja yang Mendukung

Orang-orang mendapatkan lenih baik dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar kepuasan kerja.

Sedangkan Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh :

UNMAS DENPASAR

1) Balas jasa yang adil dan layak.
2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3) Berat ringannya pekerjaan.
4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:120), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- Faktor pegawai, mencakup kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- Faktor pekerjaan, mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2019:82-84), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya:

- Kesempatan untuk maju
- Keamanan kerja
- Gaji
- Perusahaan dan manajemen
- Pengawasan dan juga atasannya. Supervisi yang buruk berakibat absensi dan turnover.
- Faktor Intrinsik dari pekerjaan. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau
- mengurangi kepuasan.
- Kondisi kerja mencakup ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
- Aspek sosial dalam pekerjaan
- Komunikasi
- Fasilitas

UNMAS DENPASAR

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

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 pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2015:71). Ada juga Sedarmayanti (2016:260) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata performance yang memiliki arti sebagai sebuah hasil kerja seorang pegawai atau pekerja, sebuah proses manajemen yang mana hasil kerja tersebut harus memiliki sebuah bukti konkret yang juga dapat diukur. Sedangkan menurut Fahmi (2016:2) kinerja adalah gambaran tentang keberhasilan perusahaan berupa hasil yang telah dicapai berkat berbagai aktivitas yang telah dilakukan. Kinerja merupakan suatu analisis untuk menilai sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan aktivitas sesuai aturan-aturan yang ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah berkerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

2.5.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Gibson (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil pekerjaan Kualitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari ketepatan waktu, ketelitian kerja dan kerapian kerja.

2. Kuantitas hasil pekerjaan Kuantitas hasil pekerjaan, dapat diukur dari jumlah pekerjaan dan jumlah waktu yang dibutuhkan.

3. Pengertian terhadap pekerjaan Pengertian terhadap pekerjaan, dapat diukur dari pemahaman terhadap pekerjaan, dan kemampuan kerja.

4. Kerja sama Kerja sama yaitu kemampuan dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan.

2.5.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert (2015:82), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- Kemampuan
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- Hubungan dengan organisasi

UNMAS DENPASAR

Sedangkan Menurut Robbins (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

a. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.

b. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.

c. Komitmen

d. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.

e. Motivasi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan semangat kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai pembanding, digunakan 5 skripsi sejenis dengan judul:

1). Yang pertama yang cukup relevan untuk digunakan sebagai acuan dalam penelitian adalah penelitian dari Nurhendar (2015) Pengaruh stress kerja, dan semangat kerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini menggunakan analisis Regresi liner berganda sehingga cukup relevan untuk digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini juga variabel semangat kerja juga mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh semangat kerja, terhadap kinerja karyawan, serta dengan menggunakan teknik analisis yang sama pula. Sedangkan perbedaanya ada pada variabel bebas dan variabel terikat, peneliti sekarang menambahkan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan sebagai variabel terikatnya. Tahun penelitian, dan tempat juga menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

2). Yang kedua penelitian yang cukup relevan untuk digunakan adalah penlitian dari Safitri (2016), penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitiannya dia mengemukakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan, serta dengan menggunakan teknik analisis yang sama pula. Sedangkan perbedaanya terdapat pada variabel bebas yang berbeda peneliti menambahkan semangat kerja dan kepuasan kerja. tahun penelitian, nama peneliti, dan tempat penelitian juga menjadi pembeda dari penelitian sebelumnya.

3). Yang ketiga penelitian dari Soedjono (2015) dia menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan, serta dengan menggunakan teknik analisis yang sama pula. Sedangkan perbedaanya terletak pada tahun penelitian, nama peneliti, tempat penelitian, dan jumlah variabel penelitian.

4). Yang keempat penelitian yang dilakukan oleh Sumiati Paramban (2017), dia menyatakan bahwa disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan analisis

UNMAS DENPASAR

linear berganda. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang disiplin kerja, dan kepuasan kerja, serta menggunakan teknik analisis yang sama. Perbedaannya peneliti menambahkan metode uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multiolonieritas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Tahun penelitian dan nama penelitian juga menjadi perbedaan dengan penelitian sebelumnya.

5). Yang kelima penelitian yang relevan untuk digunakan yaitu penelitian dari M. Samsul Arif (2017), penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Pada penelitiannya dia mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang kepuasan kerja, dan disiplin kerja serta menggunakan teknik analisis yang sama. Perbedaanya terletak pada tahun penelitian, nama peneliti, tempat penelitian, dan jumlah variabel penelitian.

UNMAS DENPASAR