

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis yang pesat khususnya di sektor pariwisata dewasa ini mendorong perusahaan atau organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan (Sulasmi, 2021). Persaingan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan melalui penentuan visi dan misi yang jelas serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Susan, 2019). Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. *Goal setting theory* dikembangkan oleh Locke (1968) merupakan suatu teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar perfoema yang tinggi. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada kinerja perusahaan (Pranata, dkk., 2022).

Menurut Afandi (2018:83) menjelaskan bahwa 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. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja

yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja (Enriko dan Arianto, 2022).

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Hafidzi, dkk., (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2017:124) penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung

jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Salah satu perusahaan pariwisata di Bali yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja pegawai yang prima dalam memberikan pelayanan kepada konsumen dan pelanggannya adalah Oberoi Beach Resort Bali. Hotel ini merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelanggannya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari instansi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan sebagai penentu tercapai tidaknya visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus di manajemen dengan baik sehingga visi dan misi perusahaan dapat dicapai sesuai dengan target. Berikut merupakan tingkat keterisian kamar The Oberoi Beach Resort Bali seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Persentase Keterisian Kamar Oberoi Beach Resort Bali

Tahun	Kamar tersedia per Tahun	Kamar Terjual per Tahun	Persentase
2015	27010	15374	56.92
2016	27010	15396	57.00
2017	27010	14448	53.49
2018	27010	15260	56.50
2019	27010	14951	55.35
2020	27010	5,430	20.10
2021	27010	7540	27.92

Sumber: The Oberoi Beach Resort Bali, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui tingkat keterisian kamar Oberoi Beach Resort Bali dari tahun 2015-2021 mengalami fluktuasi. Tingkat keterisian kamar tertinggi pada tahun 2017 yaitu sebesar 57 persen sedangkan tingkat keterisian kamar terendah pada tahun 2020 yaitu sebesar 20.1 persen. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang menurun.

Selain tingkat keterisian kamar yang mengalami fluktuasi terdapat juga beberapa review negatif oleh pelanggan mengenai Oberoi Beach Resort Bali pada Gambar 1.1 berikut.



Sumber: www.tripadvisor.co.id, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat masih terdapat review negatif dari konsumen yang pernah menginap di Oberoi Beach Resort Bali. Salah satu review mengenai kualitas pekerjaan yang masih dinilai kurang bagus sehingga mengindikasikan terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi di The Oberoi Beach Resort Bali berdasarkan penilaian kinerja yaitu rendahnya kehadiran karyawan dalam perusahaan dimana kurangnya

pemeriksaan terkait dengan kehadiran jam kerja merupakan salah satu permasalahan yang timbul akibat dari disiplin kerja perusahaan.

Dalam pengukuran disiplin kerja dipakai jumlah absensi atau ketidakhadiran. Berdasarkan hal tersebut, maka akan terlihat tingkat disiplin kerja karyawan yang dinyatakan dalam jumlah absensi. Jumlah hari kerja maupun jumlah hari absen terhadap karyawan yang tidak hadir dapat disajikan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Presentase Ketidakhadiran Karyawan The Oberoi Beach Resort Bali Tahun 2021

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seluruhnya	Jumlah Ketidakhadiran				Presentase Ketidakhadiran Karyawan (%)
					Alpha	Ijin	Sakit	Total	
1	Januari	60	26	1.560	13	20	8	41	2.62
2	Februari	60	23	1.380	8	10	7	25	1.81
3	Maret	60	25	1.500	10	9	10	29	1.93
4	April	60	26	1.560	15	11	5	31	1.98
5	Mei	60	25	1.500	12	12	9	33	2.20
6	Juni	60	25	1.500	15	17	7	39	2.60
7	Juli	60	26	1.560	10	7	10	27	1.73
8	Agustus	60	25	1.500	6	18	6	30	2.00
9	September	60	26	1.560	8	10	4	22	1.41
10	Oktober	60	26	1.560	5	12	6	23	1.47
11	November	60	25	1.500	7	15	9	31	2.06
12	Desember	60	26	1.560	14	8	10	34	2.17

Sumber : The Oberoi Beach Resort Bali, (2021)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Januari dan Juni yaitu masing-masing 262% dan 2,60%. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyak diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah dan masih banyak karyawan yang terbiasa untuk terlambat hadir dalam bekerja, ketidakdisiplinan karyawan

pada kehadiran tersebut lama-kelamaan dapat menjadi kebiasaan yang tidak baik dalam bekerja.

Adapun permasalahan motivasi kerja yaitu masih banyak karyawan yang dalam pelaksanaan tugas tidak memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi kewajibannya dan bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang diberikan. Kurangnya perhatian dan kepedulian dari para atasan sehingga membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki bukan sebagai tanggung jawab melainkan hanya formalitas dalam pengerjaannya.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu adanya ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan dalam perusahaan. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian karyawan memberikan kinerja yang rendah. Dalam memberikan pelayanan jasa, perusahaan harus mampu untuk memberikan rasa puas kepada pengunjung terhadap pelayanan yang telah diberikan. Tanggung jawab dari karyawan dalam perusahaanlah yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Oberoi Beach Resort Bali, merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Suatu perusahaan akan menjadi kurang efektif dalam mencapai tujuannya apabila karyawannya mempunyai kinerja yang tidak baik.

Selain terdapat fenomena terkait disiplin kerja, motivasi kerja dan penempatan kerja terhadap penurunan kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali, adanya temuan terkait ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu satu dengan lainnya, di antaranya hasil penelitian Susantoa dan Pramono (2020), Agusri (2018) dan Hidayat dan Kamener (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Hasil berbeda didapatkan oleh penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suyanto (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Putra dan Subudi (2018), Ramadhan (2018), dan Pancasasti (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Hasil berbeda didapatkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) serta Cahya (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi bukan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam penelitian tersebut.

Fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, tujuan penempatan kerja yaitu untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan yang dimilikinya dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum, sehingga penempatan kerja sangat

mempengaruhi kinerja seseorang, seperti pada hasil penelitian Arif (2018), Samawi dan Cipta (2021) dan Azhar (2020) menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik penempatan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Namun, hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian Fabiolatesly, dkk (2021) serta Razak dan Rusni (2021) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian perbedaan hasil penelitian satu dengan lainnya serta adanya fenomena permasalahan yang terjadi pada Rumah Kecil School, maka dilakukan penelitian guna untuk mengetahui **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Oberoi Beach Resort Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama aplikasi *Goal Setting Theory* tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja, penempatan kerja, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi The Oberoi Beach Resort Bali untuk menentukan kebijakan yang berkaitan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan- tujuan. Teori ini merupakan salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati adalah 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. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan, sehingga apa yang diharapkan akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang (Said, 2020). Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka akan mempengaruhi tindakannya dan konsenkuensi kinerjanya.

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Hasil penelitian Susantoa dan Pramonob (2020), Agusri (2018) dan Hidayat dan Kamener (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan, sebab adanya disiplin kerja bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunnya semangat kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah (Octavianasari, 2017). Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Hal tersebut dibuktikan melalui kajian empiris yang dilakukan oleh Putra dan Subudi (2018), Ramadhan (2018), dan Pancasasti (2022) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Seorang karyawan akan lebih berusaha untuk

mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya dan membantu fokus terhadap tujuan yang ditetapkan.

Hubungan antara penempatan kerja dengan kinerja karyawan dijelaskan pada penelitian Arif (2018), Samawi dan Cipta (2021) dan Azhar (2020) menyatakan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan demikian, karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada posisi yang dijalankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) 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. Suwatno (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018). Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018: 123).

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Organ, dkk., (2017) peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Berikut penjelasan lebih lanjut:

1. Faktor Internal

a. Kepuasan Kerja

Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasinya, membantu rekan kerjanya, dan membuat kinerja mereka melampaui target, lebih

dari itu karyawan yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka.

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam

organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individual merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan kinerja mereka.

d. Moral Karyawan

Moral merupakan kewajiban-kewajiban susila seorang terhadap masyarakat atau organisasi.

e. Motivasi

Motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagai dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktivitas pemimpin ketika mempengaruhi aktivitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan kepada Pimpinan

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai anggota organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat lima indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2017:21), sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Konsep Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sinambela (2018:79) menjelaskan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kasmir (2018:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh sedangkan Afandi (2018:49) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang

menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga karyawan mau untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Hasibuan (2017: 194) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

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 seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhandan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan

mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya parabawahan pun berdisiplin baik.

3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan- kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa

dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2017:291) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja itu ada lima, yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelencacaran dalam kerja.

4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai..

2.1.4 Konsep Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) memiliki peran yang sangat penting dimana dapat memberikan suatu dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka ingin melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Hafidzi dkk (2019: 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2018:92), motivasi (*motivation*) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal

positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

2. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

1. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial: yang tidak dapat dilihat dengan uang

seperti:

- a. Penempatan yang tepat
- b. Latihan sistematis
- c. Promosi objek
- d. Pekerjaan terjamin
- e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas rekreasi
- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan

3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

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

2. Kondisi kerja

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

3. Fasilitas kerja

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

4. 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.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.1.5 Konsep Penempatan Kerja

1. Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2017:124) penempatan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Menurut Tohardi (2017:125), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas.

Bahri (2019:90) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati dan Priansa (2019:124) penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu, sedangkan Sinambela (2018:240) menyimpulkan bahwa penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan, mencocokkan, dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

2. Indikator Penempatan Kerja

Menurut Priansa (2017:127), Dalam melakukan penempatan kerja hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

1. Keahlian

Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang dikerjakan pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.

3. Kualifikasi

Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada didalam organisasi.

4. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai.

5. Kemampuan

Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawabnya.

6. Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyakut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut penelitian terdahulu dalam penelitian ini.

1. Susanto dan Pramonob (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah penempatan kerja, motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 140 pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. Penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap

kinerja pegawai. Penempatan Kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Penempatan kerja, motivasi, dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan dari penelitian ini adalah penelitian dilakukan terbatas hanya pada variabel kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun, sehingga memiliki keterbatasan generalisasi. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

2. Agusri (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, disiplin kerjaserta kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Palembang. Rumusan masalah adalah apakah terdapat pengaruh penempatan kerja, disiplin kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan? Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban 103 responden. Model analisis yang digunakan regresi linear berganda dan melalui pengujian instrumen validitas dan reliabilitas. Uji karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji model terdiri dari uji multikolinearitas dan uji heterokesdatisitas. Hasil

pengujian regresi linear berganda menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja, disiplin kerja serta kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Kantor cabang Palembang. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

3. Hidayat dan Kamener (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Al-Madinah Pariaman. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Hotel Al-Madinah Kota Pariaman. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada setiap pegawai. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dan uji t-statistik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Almadinah Kota Pariaman. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.
4. Putra dan Subudi (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai terbesar. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

5. Ramadhan (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Finnet Indonesia). Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada PT. Finnet Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finnet Indonesia. Pengambilan data menggunakan simple random sampling yang didistribusikan kepada 70 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka.

Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi F. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

6. Pancasasti (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS XXX Serang. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis model yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan melibatkan Penempatan Kerja dan Disiplin Karyawan. Keterbaharuan (*novelty*) dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit XXX di Serang. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh Penempatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit XXX di Serang. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala ordinal 10 poin dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 30 karyawan dari populasi 352 Karyawan untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan. Model *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS) dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa Penempatan

Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

7. Enriko dan Arianto (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Citra Mitra Sehati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, insentif terhadap pekerjaan kepuasan karyawan PT Citra Mitra Sehati Bengkulu. Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Analisis data metode yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil pengelolaan data dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Insentif (X3) variabel secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap dependen variabel yaitu Kepuasan Kerja. Karyawan (Y) di PT. Citra Mitra Sehati dari regresi Hasil uji persamaan diperoleh sebagai berikut: $Y = 2,210 + 0,977 X1 + 0,406 X2 + 0,251 X$. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier

berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

8. Arif (2018) dengan judul penelitian Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. Penelitian ini dilakukan di Hotel Oase Pekanbaru yang beralamat lengkap di jalan Jenderal Sudirman No. 255 EF (Simpang Jl. K.H. Wahid Hasyim) Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0. Berdasarkan hasil Uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 19.180 + 0.051X_1 + 0.161X_2$. Kemudian dari hasil Uji secara Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel rekrutmen dan penempatan secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.703. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 70.3% terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 %

adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi penelitian.

9. Samawi dan Cipta (2021) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adi Asri Pemuteran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Adi Asri Pemuteran baik secara simultan maupun parsial. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran sedangkan objek penelitian ini adalah penempatan kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian yang digunakan berjumlah 46 orang karyawan. Data yang didapatkan dari hasil kuisioner dan wawancara kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian ini menunjukkan (1) penempatan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) penempatan kerja berpengaruh positif terhadap budaya kerja karyawan, (3) penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja, dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sampel, lokasi.
10. Azhar (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sempurna

Lubuklinggau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sempurna Lubuk Linggau. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan, oleh karena itu SDM harus dikelola secara baik supaya memberikan kontribusi bagi perusahaan secara optimal. SDM yang dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan (X1), penempatan kerja (X2) dan terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Sempurna Lubuklinggau yang berjumlah 15 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sempurna Lubuklinggau. Secara simultan latar belakang pendidikan dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Sempurna Lubuklinggau. Persamaan dengan penelitian saat ini adalah pada variabel penempatan kerja, dan kinerja karyawan selain itu persamaan pada teknik analisis data regresi linier berganda. Perbedaan terdapat pada jumlah sample, lokasi penelitian.