

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era modern saat ini, pebisnis harus mengembangkan dan meningkatkan bisnis mereka dengan mempersiapkan berbagai program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada sejumlah variabel yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen penting yang harus diperhatikan karena peran manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor paling penting karena kemajuan perusahaan bergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia yang cakap dalam melaksanakan tugas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan (Ernawati *et al.*, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi karena mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Egenius *et al.*, 2020).

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Penelitian yang dilakukan Putra *et al.*, (2022) untuk mencapai suatu tujuan, setiap bisnis selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Supermarket merupakan sebuah toko yang berskala luas yang menjual berbagai macam keperluan sehari-hari secara eceran menggunakan sistem

pelayanan mandiri, dimana setiap konsumen dapat mencari dan mengambil kebutuhan yang ingin dibeli secara mandiri (Nurul et al., 2024). Menurut Mariani(2020) mengungkapkan supermarket biasanya menjual barang-barang kebutuhan sehari-hari seperti bahan makanan, minuman, dan barang rumah tangga, dan didefinisikan sebagai toko yang menjual segala kebutuhan sehari-hari. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan distribusi, yang terletak di Sasih, Sukawati Gianyar yaitu Cening Bagus Supermarket. Di Cening Bagus Supermarket karyawan diberikan tugas yang proporsional sesuai bidangnya, dan tentu saja kinerja karyawan juga sangat di perhatikan.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih menunjukkan bahwa data penjualan pada tahun 2023 memiliki relevansi yang signifikan dalam mengukur kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil data penjualan pada tahun 2023 sebagai acuan pengukuran kinerja karyawan, dan data penjualan Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih pada tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan tingkat penjualan di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih tahun 2023 belum tercapai maksimal. Penjualan tertinggi terdapat pada bulan juli yang berhasil mendekati target penjualan sebanyak 99.16% Dan penjualan terendah ada di bulan april Yang bahkan tidak melebihi setengah dari jumlah target yang ditetapkan. secara keseluruhan dapat disimak bahwa penjualan total selama setahun juga belum maksimal, dan baru mencapai 69.96%, melalui target yang tak tercapai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat juga penurunan kunjungan konsumen. Hal ini menjadi permasalahan di cening bagus supermarket cabang sasih yang perlu mendapatkan

penanganan. Untuk menunjang kunjungan konsumen diperlukan pelayanan atau kinerja yang baik untuk menunjang kepuasan konsumen agar tercipta konsumen loyal dan yakin untuk berbelanja kembali ke cening bagus supermarket cabang sasih, penjelasan diatas dapat membuktikan bahwa kinerja karyawan menurun karena target penjualan yang banyak tidak tercapai.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Pendapatan Cening Bagus Supermarket
Cabang Sasih
Tahun 2023

BULAN	TARGET	REALISASI	PERSENTASE
JANUARI	1,000,000,000	903,372,846.00	90.34%
FEBRUARI	1,000,000,000	590,135,229.00	59.01%
MARET	1,000,000,000	765,609,528.00	76.56%
APRIL	1,000,000,000	318,054,761.00	31.81%
MEI	1,000,000,000	776,858,500.00	77.69%
JUNI	1,000,000,000	758,932,345.00	75.89%
JULI	1,000,000,000	991,558,838.00	99.16%
AGUSTUS	2,000,000,000	817,447,863.00	40.87%
SEPTEMBER	1,000,000,000	808,754,355.00	80.88%
OKTOBER	1,000,000,000	786,089,882.00	78.61%
NOVEMBER	1,000,000,000	772,966,046.00	77.30%
DESEMBER	1,000,000,000	804,664,000.00	80.47%
TOTAL	13,000,000,000	9,094,444,193.00	69.96%

Sumber : HRD Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih (2023)

Tabel 1.2 menunjukkan Tingkat Absensi Karyawan di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih (Periode Januari - Desember 2023). Permasalahan

disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal. Hasil wawancara dengan HRD mengungkapkan bahwa beberapa karyawan tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, yang menghambat efisiensi dan produktivitas dan sering izin mendadak atau sakit, yang menyebabkan gangguan dalam operasi harian dan mempengaruhi tim secara keseluruhan. Hal ini berdampak pada penurunan kunjungan konsumen dan kepuasan mereka.

Tabel 1.2

**Tingkat Absensi Karyawan di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih
(Periode Januari - Desember 2023)**

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KEHADIRAN	JUMLAH KETIDAK HADIRAN	TINGKAT ABSENSI
JANUARI	32	28	4	12.50%
FEBRUARI	32	30	2	6.25%
MARET	32	27	5	15.63%
APRIL	32	29	3	9.38%
MEI	32	31	1	3.13%
JUNI	32	28	4	12.50%
JULI	32	30	2	6.25%
AGUSTUS	32	27	5	15.63%
SEPTEMBER	32	30	2	6.25%
OKTOBER	32	28	4	12.50%
NOVEMBER	32	31	1	3.13%
DESEMBER	32	29	3	9.38%

Sumber : HRD Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih (2023)

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Sutoyo, (2018) Pentingnya motivasi kerja pada kinerja karyawan sebagai pendorong kinerja suatu perusahaan baik dalam kenyamanan kerja tim/grup maupun dalam kenyamanan kerja individu tersebut menjadi semakin maju atau mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Penelitian menurut Anita *et al.*,(2024) Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan

tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Safitri *et al.*, 2022).

Salah satu faktor yang menyebabkan motivasi kerja menurun di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih. Motivasi kerja yang menurun di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya semangat kerja, kecenderungan untuk menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan banyak tugas sekaligus. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terbebani dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Jika motivasi kerja dilihat secara positif, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang baik. Sebaliknya, jika dilihat secara negatif, pekerjaan akan dianggap sebagai tekanan yang mengurangi kinerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat mengaplikasikan indikator-indikator motivasi seperti memberikan promosi melalui kenaikan gaji, menilai prestasi karyawan secara objektif, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan memberikan pengakuan atas kemampuan yang dimiliki karyawan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan karyawan dapat merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian yang dilakukan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian Arifuddin *et al.*, (2023) dan Alwinda, (2022) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda

dikemukakan oleh Darwin *et al.*,(2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah beban kerja. Penelitian menurut Qurniyati *et al.*, (2023) Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Fil *et al.*, (2021) Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja dapat mempengaruhi tingkat motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental karyawan. Beberapa jenis beban kerja termasuk beban kerja fisik dan beban kerja mental(Sutoyo, 2018).

Salah satu faktor yang menyebabkan beban kerja menurun di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Ketidakjelasan kondisi pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasa kesulitan memahami tugas yang diberikan, yang pada gilirannya menurunkan semangat dan efisiensi kerja. Selain itu, pengelolaan waktu kerja yang tidak jelas dan tidak sesuai dengan aturan perusahaan juga dapat memperburuk persepsi karyawan terhadap beban kerja mereka, membuat mereka merasa kewalahan dan tidak terorganisir. Lebih jauh lagi, ketidakjelasan atau ketidakrealistisan target yang harus dicapai menyebabkan karyawan merasa tertekan, yang bisa mengurangi motivasi dan hasil kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan jelas, waktu kerja terstruktur dengan baik, dan target yang ditetapkan dapat dicapai secara realistis,

sehingga karyawan dapat merasa lebih termotivasi dan bekerja dengan lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian Wulandari & Mathori, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang dikemukakan oleh Nengah *et al.*, (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mungkin memainkan peran penting dalam menghubungkan motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi keseluruhan atau persepsi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk kondisi kerja, kompensasi, promosi, hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi telah terbukti berhubungan positif dengan kinerja yang baik, motivasi yang kuat, dan retensi karyawan yang lebih tinggi.

UNMAS DENPASAR

Menurunnya kepuasan kerja karyawan di Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih disebabkan oleh kurangnya peluang promosi bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik serta ketidakmampuan mencapai target yang diberikan. Hal ini membuat beberapa karyawan merasa kurang semangat dalam bekerja. Untuk memperbaiki kepuasan kerja, pimpinan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan kesempatan promosi jabatan, agar karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja meliputi gaji

yang sesuai dengan beban kerja, pekerjaan itu sendiri yang mencakup interaksi positif dan pencapaian target, hubungan yang baik antar rekan kerja, perhatian dari atasan terhadap pekerjaan karyawan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkat.

Namun demikian, masih terdapat celah dalam penelitian mengenai bagaimana tepatnya kepuasan kerja berperan sebagai variabel penengah (mediator) dalam hubungan antara motivasi kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian yang lebih mendalam dan spesifik diperlukan untuk mengungkapkan mekanisme ini dengan lebih jelas. Daryanto *et al.*, (2023) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan melihat pekerjaan mereka. Nitisemito, (2021) Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan hal-hal yang mereka hadapi di tempat kerja mereka menunjukkan kepuasan kerja mereka. Peneliti memilih variabel kepuasan kerja ketiga karena tidak ada kepastian tentang bagaimana variabel kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Wulandari, *et al.*, (2023) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Seperti penelitian Yeni, dkk (2023) dan Saputra *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda yang kemukakan

oleh Annisa *et al.*, (2022) dan Indah *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis yang signifikan, tetapi juga relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, terutama mengingat dunia kerja yang selalu berubah. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan kondisi yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?
- 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?

- 6) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?
- 7) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih
- 4) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih
- 6) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih

- 7) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja Pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian penekankan pada manfaat teoritis dan praktis:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan serta bahan informasi dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada Cening Bagus Supermarket Cabang Sasih.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan Teori *Goal-Setting Theory* dipelopori pertama kali oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *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. Quick (1979) memandang *goal-setting theory* sebagai teknik untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Menurut (Lantara, 2019) *Goal setting teory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini 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. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Model penelitian ini didasarkan pada *Goal Setting Theory*, yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Menurut teori ini, tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan motivasi kerja, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, tujuan yang sulit dapat menambah beban kerja, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Dalam model ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediator yang penting karena karyawan yang merasa puas lebih mampu menangani beban kerja yang meningkat dan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, model penelitian ini menguji bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara tujuan yang menantang, beban kerja, dan kinerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. (Anita *et al.*, 2024). Motivasi adalah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi juga bisadiartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin terdorong untuk melakukan tugasnya (Mariani, 2020). motivasi merupakan langkah pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja sesuai dengan harapan (Saputra & Marlius, 2023). Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Darwin, Yonathan Palinggi, 2022). Motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk

melakukan suatu kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan pada diri seseorang serta mencapai kepuasan tertentu (Ragil *et al.*, 2023). Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

A. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hamali *et al.*, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- 1) Faktor Internal yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- 2) Faktor Eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

B. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Manik & Syafrina dalam (Hidayat *et all.*, 2023) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang kerjas atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu. Berikut indikator motivasi kerja antara lain:

1) Promosi.

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

2) Prestasi.

Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Penghargaan.

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

4) Pengakuan.

Pengakuan, kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Hasica *et al.*, (2023) ada beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan indikator-indikator motivasi kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Manik & Syafrina dalam (Hidayat *et al.*, 2023) yaitu promosi, prestasi, penghargaan dan pengakuan.

2.1.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Nitisemito, 2021). Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang/karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Wulandari & Mathori, 2023). Beban kerja merupakan pemanfaatan energi utama dan energi cadangan yang dimiliki (Astuti & Mayasari, 2021). Beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya (Rohman & Ichsan, 2021). Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Fil, 2021). Beban kerja merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan karyawan sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk memahaminya (Nafis Arizal *et al.*, 2024). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dimana penyelesaiannya dalam waktu yang sudah ditentukan.

A. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci 2017 dalam Ernawati, (2019) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti

berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, dan keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang dalam hal pencahayaan, suhu, ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan untuk karyawan. Sehingga akan mengganggu proses penyelesaian tugas yang mengakibatkan ketidaksesuaian target yang telah ditetapkan akibat kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b) Tugas-tugas fisik.

Tugas-tugas yang dimaksud yakni hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyelesaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalnya, itulah yang menjadi faktor penyebab penghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

c) Organisasi kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaian sehingga lamanya

istirahat, shift kerja, dan perencanaan karir sampai pengupahan ikut serta dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila organisasi kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang berlebihan, akan meningkatkan dampak buruk untuk karyawan, baik fisik maupun psikis.

B. Indikator Beban Kerja

Dalam Penelitian ini mengadopsi indikator Beban Kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) dalam Yuliyanto, (2022), yang meliputi antara lain :

1) Kondisi Pekerjaan.

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*

e) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2) Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang Harus Dicapai.

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sedangkan menurut Nadialista Kurniawan, (2021) dalam (Ramadhani *et al.*, 2023) ada beberapa Indikator Beban Kerja, yaitu:

1) Fokus yang ingin dicapai.

Hal ini berkaitan pada kearifan tunggal perihal fokus pekerjaan yang harus diselesaikan. Hal ini akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2) Norma kerja.

Norma kerja dapat dijadikan tolak ukur kesuksesan atau kekecewaan perwakilan dalam menyempurnakan pekerjaan. Sehingga norma kerja dapat dijadikan alasan untuk mensurvei pelaksanaan yang representatif.

3) Tugas.

Tugas yang dimaksud mencakup dua hal, ialah tugas khusus yang berhubungan padatempat kerja individu, misalnya desain area kerja, kondisi area kerja, dll. Sementara itu, tugas yang berbeda dikaitkan dengan kesehatan emosional, yaitu: tanggung jawab, perwakilan perasaan, dll.

Berdasarkan indikator-indikator beban kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Koesomowidjojo (2017) dalam Yuliyanto, (2022) kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu, dengan memperhatikan kewenangan dan kewajiban masing- masing pegawai (Ramadhani *et al.*, 2023). Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Fil, 2021). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menciptakan kinerja karyawan yang tinggi, organisasi harus mampu memberikan pengembangan (Putra *et al.*, 2022). Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ketika mereka melakukan kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut oleh atasannya (Sufiyati *et al.*, 2021). Kinerja merupakan salah satu hal yang harus terus dipertahankan atau ditingkatkan oleh semua pekerja di manapun ia berada (Firjatullah *et al.*, 2023). Dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah ukuran atau penilaian seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka.

A. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nurpatria *et al.*, (2020) dalam Mariani, (2020) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Efektivitas dan Efisiensi.

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab.

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin.

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Zazili, (2023) ada beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan:

1) Kualitas

Hasil kualitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari efektivitas dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan secara sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dalam periode waktu tertentu, dan hasilnya dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ini penting dalam eksekusi, karena itu adalah tingkat gerakan yang diselesaikan dalam rentang waktu yang ditentukan dari tempat koordinasi dengan hasil yang dihasilkan. Penunjuk yang satu ini adalah kunci penting untuk ketepatan suatu tujuan.

4) Efektivitas

Merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan diawal. Efektivitas dapat juga dikatakan sebagai tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, uang, bahan baku), yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya manusia.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang berkomitmen dalam sebuah instansi untuk menjalankan suatu pekerjaan dan juga tanggung jawabnya terhadap perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) dalam Safitri, (2022) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

a) Kerapihan.

- b) Ketelitian.
- c) Hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- a) Kecepatan.
- b) Kemampuan.

3) Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a) Hasil kerja.
- b) Mengambil keputusan.

4) Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara *vertikal* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a) Jalinan kerjasama.
- b) Kekompakan.

5) Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Berdasarkan indikator-indikator kinerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Mangkunegara (2014) dalam Safitri, (2022) yaitu terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan, dan jumlah imbalan yang diterima pekerja sesuai dengan jumlah imbalan yang mereka terima (Jasmin *et al.*, 2023). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Ragil *et al.*, 2023). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai persepsi baik atau buruk terhadap pekerjaan oleh seorang karyawan (Lisnawaty *et al.*, 2024). Kepuasan kerja merupakan dimana seseorang yang bekerja merasa aman nyaman dan damai dalam melakukan suatu kegiatan dalam sebuah perusahaan sehingga mereka dapat berkontribusi untuk

perusahaandan karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik maka akan tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sufiyati *et al.*,2021). Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, seperti interaksi dengan rekan maupun atasan (Nurhandayani, 2022). Kepuasan kerja karyawan adalah istilah yang digunakan karyawan untuk menggambarkan apakah mereka puas dengan keinginan dan kebutuhannya di tempat kerja (Mandjar & Turangan, 2023). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana karyawan merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka.

A. Faktor - Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Alvionita & Marhalinda,(2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Faktor Psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.
- 2) Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.
- 4) Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan.

B. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo, (2015) dalam Nurhandayani, (2022) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja,yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam organisasi-organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Sedangkan menurut Wulandari *et al.*, (2023) Indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Kepuasan terhadap supervisi dari atasan
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja
- 4) Kesempatan promosi.

Berdasarkan indikator-indikator kepuasan kerja dari berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator yang tepat untuk dijadikan penelitian lebih lanjut yaitu indikator dari Widodo, (2015) dalam Nurhandayani, (2022) yaitu terdiri dari Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Atasan, Lingkungan kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang meliputi variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan guna membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut merupakan penjelasan terkait penelitian terdahulu :
Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang meliputi variabel beban kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini dilakukan guna membedakan penelitian ini dengan sebelumnya. Berikut merupakan penjelasan terkait penelitian terdahulu :

- 1) Penelitian yang dilakukan Pasulu *et al.*, (2023) dengan judul *The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia*. Hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. kepuasan kerja yang baik dan tinggi akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja. Kepuasan kerja yang tinggi dan baik

yang dimiliki oleh setiap pegawai akan mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Selain itu motivasi kerja seorang pegawai dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai lainnya. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *Employee Performance through Work Discipline* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa Sekretariat Daerah sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 2) Penelitian yang dilakukan Donna & Soehari, (2024) dengan judul *The Effect of Workload and Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Employee engagement secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta mampu berperan dalam memediasi beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kontribusi penelitian ini adalah bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar kebijakan peningkatan kinerja karyawan yang bermakna untuk mendukung keberlanjutan bisnis. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *Organizational Commitment on Employee Performance with Employee Engagement as Mediating Variable* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 3) Penelitian yang dilakukan Budiman, (2024) dengan judul *The Influence Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Hamatetsu Indonesia*. Hasil penelitian secara spesifik, kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh masing-masing motivasi kerja dan disiplin kerja, dan keduanya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama dalam fokusnya yang hanya pada dua variabel yang dipertimbangkan. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan lebih lanjut dengan menambahkan variabel penelitian dan memperluas objek penelitian. Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajemen perusahaan dalam memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel yang diteliti dan memperluas cakupan penelitian, terutama pada bidang bisnis yang berbeda. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *Work Discipline* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.
- 4) Penelitian yang dilakukan Fahriana & Sopiha, (2022) dengan judul *The influence of work motivation on employee performance*. Hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta motivasi intrinsik dan intrinsik secara bersamaan. Semakin termotivasinya seorang karyawan maka kinerjanya akan semakin produktif. Selain itu

penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel dan disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan lebih dari 2 variabel agar penelitiannya dapat mencakup kinerja karyawan secara lebih luas. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 5) Penelitian yang dilakukan Rusilawati *et al.*, (2023) dengan judul *Locus of Control and Job Satisfaction on Employee Performance, Mediated by Organizational Citizenship Behavior among the Working Staff in the Accounting Department*. Hasil Penelitian berakar pada perspektif staf akuntansi mengenai pengendalian mereka atas peristiwa internal dan eksternal dalam kehidupan mereka. Temuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Locus of Control tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); (2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); (3) Locus of Control dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai; (4) Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai; (5) Locus of Control dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui peran mediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *Locus of Control* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa

a Staf Kerja di Jurusan Akuntansi sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 6) Penelitian yang dilakukan Rania (2024) dengan judul *The Influence of Self Efficacy and Job Satisfaction on Employee Performance in HR Management PT Mitra Adiperkasa*. Hasil penelitian Efikasi diri dan kepuasan kerja dianggap positif berdasarkan studi deskriptif. Namun pengujian hipotesis secara simultan menemukan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh variabel selfeficacy, demikian temuan penelitian ini. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja menyumbang 35,7% (atau 0,357) terhadap varian kinerja karyawan. Pada saat yang sama, variabel yang tidak dimasukkan dalam analisis menyumbang 64,3% varian kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *Self Efficacy* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.
- 7) Penelitian yang dilakukan Rony *et al.*, (2024) dengan judul *Analyzing the Impact of Human Resources Competence and Work Motivation on Employee Performance: A Statistical Perspective*. Hasil penelitian hasil uji parsial diperoleh nilai thitung untuk variabel kompetensi SDM (X1) tingkat signifikan pada variabel kompetensi SDM sebesar $0,01 < 0,05$ berarti signifikan, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,017 thitung $>$ t tabel ($2,652 > 2,017$), artinya variabel kompetensi SDM

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, hasil uji parsial variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai tingkat signifikan sebesar $0,01 < 0,05$ berarti signifikan dan nilai tersebut t tabel sebesar 2,017 t hitung $> t$ tabel ($3,506 > 2,017$) artinya motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan hasil uji simultan menunjukkan nilai f hitung sebesar 11,123 sedangkan nilai f tabel adalah 3,22 maka f hitung $> f$ tabel ($11,123 > 3,22$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,005$ berarti kompetensi SDM dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai Koefisien determinasi R^2 sebesar 31% diartikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 69% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen, kepribadian, dan loyalitas. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *Human Resources Competence*.

- 8) Penelitian yang dilakukan Munda *et al.*, (2024) dengan judul *Impact of organizational commitment and work motivation on employee performance airnav Juanda International Airport*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menyoroti pentingnya upaya organisasi dalam meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Implikasi dari penelitian ini dapat

memberikan kontribusi bagi manajemen organisasi dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja penerbangan AIRNAV Indonesia. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *organizational commitment* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa *Juanda International Airport* sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

9) Penelitian yang dilakukan Ragil *et al.*, (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen *Creative Quality*. Hasil penelitian tersebut akan dijadikan dasar dalam menentukan keputusan Lembaga dalam penempatan pegawai dan penyeimbangan beban kerja pada departemen terkait. Hasil penelitian tersebut akan dijadikan bahan kajian dalam pengambilan keputusan dan pemetaan sumber daya manusia sesuai kinerja masing-masing pegawai. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner terhadap 81 responden yang dilakukan secara acak (random sampling). Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa PT sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

10) Penelitian yang dilakukan Rofida Novianti & Roz, (2020) dengan judul *A R T I C L E Asia-Pacific Management and Business Application Teleworking and Workload Balance on Job Satisfaction: Indonesian Public Sector Workers During Covid-19 Pandemic*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa teleworking berpengaruh signifikan terhadap beban kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, beban kerja bukanlah prediktor terbaik untuk memediasi pengaruh teleworking dan kepuasan kerja. Pekerja di sektor publik merasa lebih stres saat melakukan teleworking dan hal ini menyebabkan kepuasan kerja mereka menurun. Situasi seperti ini dapat menjadi pertanda bagi pengambil keputusan tentang bagaimana meningkatkan kepuasan kerja pekerjanya selama melakukan teleworking. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *A R T I C L E Asia-Pacific Management and Business Application Teleworking* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa Pekerja Sektor Publik Indonesia sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 11) Penelitian yang dilakukan Anita Sahputri *et al.*, (2024) dengan judul Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur Tahun 2023. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan gaji dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai p value 0,001, ada hubungan bonus dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai p value 0,001 dan ada hubungan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana dengan nilai p value 0,006. Kesimpulan dari hasil penelitian adalah ada hubungan gaji, bonus dan tunjangan dengan motivasi kerja perawat pelaksana di

Ruang Rawat Inap RSUD dr. Zubir Mahmud Kabupaten Aceh Timur. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa RSUD sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 12) Penelitian yang dilakukan Bayu *et al.*, (2024) dengan judul *The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable* pada KPKNL Surakarta. Hasil penelitian adalah work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Work-life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable *The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa KPKNL Surakarta sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 13) Penelitian yang dilakukan Fil, (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian berupa Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.
- 14) Penelitian yang dilakukan Hermana *et al.*, (2023) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Dari kepuasan kerja psikologi, sosial, fisik dan finansial secara parsial hanya kepuasan finansial yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. Berdasarkan dari perhitungan regresi linear berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepuasan finansial yaitu memiliki nilai beta yang lebih besar dari variabel lainnya. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian

ini menggunakan variable judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian Mall sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

15) Penelitian yang dilakukan Dwi Rahmadanti, Marlina Widiyanti, Yos Kamarudin, (2021) dengan judul *The Influence Of Job Stress And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable Among Non-Civil Servant Staff At UIN Raden Fatah Palembang*. The Influence Of Job Stress And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable Among Non-Civil Servant Staff At UIN Raden Fatah Palembang. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *The Influence Of Job Stress And Job Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable Among Non-Civil Servant Staff At UIN Raden Fatah Palembang* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian UIN Raden Fatah Palembang sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

16) Penelitian yang dilakukan Egenius *et al.*, (2020) dengan judul penelitian *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Selain itu

loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas. loyalitas memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Loyalitas merupakan bagian yang paling penting untuk diperhatikan dan diperhatikan oleh manajemen tingkat atas karena melalui loyalitas karyawan hasil kerja dapat tercapai dan kinerja karyawan meningkat. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian perusahaan kredit sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 17) Penelitian yang dilakukan Safitri *et al.*, (2022) dengan judul *The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable at CV. Indah Cemerlang Singosari*. Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square – Structural Equational Model (PLS-SEM) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dalam penelitian

ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian CV sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

18) Penelitian yang dilakukan Lestari *et al.*, (2024) dengan judul *The Influence Of Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediating Variable At Gianyar Regency Civil Service Police Unit*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *The Influence Of Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Mediating Variable At Gianyar Regency Civil Service Police Unit* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian *Regency Civil Service Police Unit* sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

19) Penelitian yang dilakukan Nafis Arizal *et al.*, (2024) dengan judul *The Influence Of Workload And Working Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction As A Mediation Variable At Cv. Kebab Bosman Food Indonesia*. Hasil dan Pembahasan: Berdasarkan analisis diperoleh hubungan yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di CV Kebab

Bosman Indonesia Food. Secara khusus, temuan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil ini menyiratkan pentingnya mengatasi manajemen beban kerja dan meningkatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *The Influence Of Workload And Working Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction As A Mediation Variable* selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian CV sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

- 20) Penelitian yang dilakukan Mandjar & Turangan, (2023) dengan judul penelitian *The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. AndalanEkspor Indonesia dan pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Andalan Ekspor Indonesia. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable judul *The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job*

Satisfaction selain itu penelitian ini menggunakan lokasi penelitian *PT* sedangkan peneliti menggunakan Supermarket.

