

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata di Bali sudah sangat dikenal oleh mancanegara, keindahan yang terlahir secara alami ini membuat pesona Bali semakin memikat wisatawan untuk berkunjung. Restoran atau rumah makan merupakan sebuah tempat yang menawarkan beragam makanan dan minuman yang dapat dinikmati oleh pengunjungnya dimana bangunan yang diorganisasikan secara komersial yang mempekerjakan karyawan. Restoran merupakan salah satu usaha yang berkembang pesat, hal ini dikarenakan tempat makan sangat penting bagi semua orang serta dengan pemandangan yang menarik tentu akan menambah minat pengunjung. Rosmiati,dkk (2021).

Wijaya (2018) Sumber daya manusia(SDM) merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau dimensi pekerjaan atau profesi yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau pegawai dalam waktu tertentu.Suryawan ,dkk (2022) Sumber daya manusia bisa menjadi penentu berhasil tidaknya sebuah perusahaan. Jika SDM memiliki kualitas yang sesuai dengan keahlian yang di inginkan oleh perusahaan

maka akan berpengaruh positif untuk perusahaan tersebut. Silfiani,dkk (2021) SDM faktor yang paling berpengaruh dalam suatu organisasi / perusahaan. Memuaskan karyawan merupakan salah satu tantangan dalam berbisnis untuk dapat mencapai kesuksesan serta agar tetap dapat bersaing Jekyrolos,dkk (2018) Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Perusahaan memerlukan sumberdaya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dibutuhkan itu, salah satunya adalah sumberdaya manusia.

Uyun (2021) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Susan (2019) Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. MSDM adalah kebijakan dan praktek untuk mengelola manusia dalam sebuah jabatan manajerial yang didalamnya merekrut, menseleksi, melatih, memberi kompensasi, menilai kinerja karyawan, memelihara serta mempertahankan karyawan Amalia (2019). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara tentang bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Jannah, 2021).

Menurut Marlius & Pebrina (2022), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan selama periode tertentu, dibandingkan dengan standar, target, dan kriteria yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kepandaian dengan pekerjaan yang akan ia lakukan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat dicapai dan berjalan dengan baik. Menurut Yanuar (2019), kinerja adalah fungsi dari kemampuan interaksi, motivasi dan kesempatan untuk tampil. Kinerja dalam organisasi yang menunjukkan berhasil tidaknya tujuan organisasi, dapat diukur karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan 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 perusahaan.

Restaurant Milk&Madu Beach Road merupakan salah satu restaurant yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Restaurant Milk&Madu Beach Road mulai beroperasi tahun 2020 yang berlokasi di Jl. Pantai Batu Bolong No.92,Canggu,Kec, Kuta Utara,Kabupaten Badung,Bali. Restaurant Milk&Madu Beach Road memiliki karyawan sebanyak 73 orang. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Restaurant Milk&MaduBeach Road Di Badung ditemukan bahwa kinerja karyawan kurang

baik,hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan belum maksimal hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan. Adapun tingkat kehadiran berupa absensi karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road Di Badung dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan di MILK&MADU Beach Road di Badung
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari-orang)	Jumlah Absensi (hari-orang)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=(B \times C)$	E	$F=(E:D) \times 100\%$
Januari	73	26	1898	58	3,05
Februari	73	24	1752	58	3,31
Maret	73	24	1752	60	3,42
April	73	24	1752	58	3,31
Mei	73	24	1752	58	3,31
Juni	73	26	1898	58	3,05
Juli	73	26	1898	58	3,05
Agustus	73	26	1898	59	3,10
September	73	26	1898	58	3,05
Oktober	73	26	1898	59	3,10
November	73	26	1898	60	3,01
Desember	73	26	1898	60	3,01
Total		278	22192	704	3,777
Rata-Rata		23,17	1.849,33	58,7	3,40

Sumber: MILK&MADU Beach Road di Badung (Tahun 2024)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Restaurant MILK&MADU Beach Road di Badung tahun 2023 rata – rata

sebesar 3,40% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana, dkk (2012:93) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Wijaya (2018) Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hamid (2019) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan dan mencerminkan Memiliki moral kerja, kedisiplinan serta prestasi. Changgriawan (2017) kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Wijaya (2018) kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap menanggapi dan reaksi emosional seseorang karyawan dalam memandang pekerjaannya yang dapat dilihat dari perilaku karyawan dalam menilai baik buruknya dan rasa senang

atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Apabila seseorang karyawan dapat memperoleh suatu kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara peneliti Fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road yaitu rekan kerja. Kurang Baiknya hubungan antar karyawan dan tidak adanya kerjasama yang baik sehingga menimbulkan dampak negative dari pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh perusahaan. Contohnya seperti ketika datang masalah, banyak karyawan yang saling menuding kesalahan. Bukannya mencari jalan keluar, sesama karyawan malah terus saling menyalahkan.

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rosario Narwanda, (2021) dimana terdapat hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini diukur berdasarkan gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan. Kepuasan Kerja Abdul (2018:108) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabuhari *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja positif secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Susanto (2019). Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang berpengaruh positif artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Penelitian oleh Lestari (2020). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan cukup puas, Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan baik, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Winata (2019) Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Artinya kinerja karyawan akan tinggi jika kepuasan kerja ditingkatkan lagi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya Penelitian oleh Nabawi (2019) Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan

kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Kristanti & Lestari (2019) jika disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ekhsan (2019) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Leppa,dkk.(2021) disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Menurut Novitasari (2020) disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Dari beberapa uraian tersebut diatas bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil observasi dan wawancara peneliti fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road adalah keadilan.

Kurang baiknya keadilan yang di dapat karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar disiplin karyawan perusahaan menjadi lebih baik pula. Contohnya atasan yang tidak berlaku adil pada karyawannya seperti karyawan A yang mencapai target perusahaan diberi apresiasi berupa bonus sedangkan karyawan B saat mencapai target perusahaan tidak diberi apresiasi.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Lestari (2019) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Penelitian oleh Ekhsan (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Budiarmo (2018) Menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian oleh Susanto (2019) disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, yang artinya hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikan t disiplin kerja sebesar 0,003

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,003 < 0,05$). Penelitian oleh Raka,dkk.(2017) disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, yang artinya hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Hustia (2020) lingkungan sekitar kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna,dan peralatan kerja. Menurut Piantara,dkk.(2021) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Devi & Susila (2022) berpendapat lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak layak seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak terjalin selaras ataupun sering memiliki konflik antar sesama pekerja. Menurut Piantara,dkk.(2021) Lingkungan kerja ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan yang tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Dari beberapa uraian tersebut diatas bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya,seperti adanya pendingin udara,pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Hasil observasi dan wawancara peneliti Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road adalah

suasana kerja . Kurang baiknya kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Contohnya karena kurang baiknya penataan restaurant sehingga menyebabkan keterganguaan aktifitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam pelayanan restaurant sehingga dapat mengganggu fokus kerja dari karyawan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid,dkk.(2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y). artinya jika terjadi peningkatan pada variable lingkungan kerja maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Susyanto,dkk.(2020) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. *Lyly Bakery* di Kabupaten Lamongan. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan UD. *Lyly Bakery*. Penelitian oleh Fanulene,dkk.(2022) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Naomi,dkk.(2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,yang artinya semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Setiawan & Dewi (2019) pengujian variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil hitung didapat nilai t hitung $(3,916) > t$ tabel $(1,699)$, yang artinya apabila H_0 ditolak maka lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka jika lingkungan kerja membaik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian oleh Piantara,dkk.(2021) hasil penelitian

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Penelitian oleh Hartati, dkk. (2020) bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang artinya penelitian ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil wawancara oleh HRD dari perusahaan, hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hal ini berarti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja namun pengaruhnya hanya sedikit dan tidak begitu berdampak banyak pada kinerja karyawan PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidak lingkungan kerja PT Indomulti Plasindo di Kota Semarang, maka tidak begitu meningkatkan terhadap kinerja karyawan. Melihat pentingnya kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja kepada karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk mempelajari, menganalisis, dan mengevaluasi kepuasan, disiplin, dan lingkungan kerja yang ada pada Restaurant Milk & Madu Beach Road Di Badung mengangkat permasalahan tersebut ke dalam sebuah penelitian yang berjudul.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas , maka dapat diuraikan suatu masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk:

1. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung
2. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restarant Milk&Madu Beach Road di Badung
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restaurant Milk&Madu Beach Road di Badung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

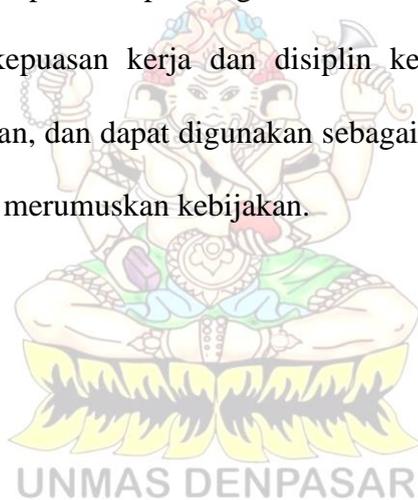
- 1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan

penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya disiplin kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kepuasan kerja dan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*, Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003).

Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/ tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan

balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, berbasis *goal setting theory* menurut (Locke, 1969) kepuasan kerja adalah selisih antara tujuan individu dalam bekerja dengan kenyataan yang dirasakan. Menggunakan kata yang berbeda, dapat dinyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh selisih antara apa yang telah didapatkan dengan apa yang diinginkan Menurut Locke (Sunarta 2019). Hal tersebut dapat dimaknai bahwa kepuasan seorang karyawan dalam suatu organisasi akan timbul jika tidak ada kesenjangan antara apa yang diinginkan dengan apa yang diterima. Semakin jauh jarak antara apa yang diinginkan dengan yang diterima karyawan dalam suatu perusahaan maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan akan semakin kuat.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari segi kepuasan kerja dan disiplin kerja.

2.1.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kinerja dari karyawan akan lebih terasa jika ada kenyamanan dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan ketika ia telah memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkannya. Menurut Nabella (2021) kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan serta tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Menurut Larasati (2021) kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan yang tinggi, maka ia akan memberikan energi yang positif terhadap pekerjaannya, dan jika ia merasa tidak puas, maka ia akan memberikan respon yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kesempatan promosi, serta hubungan dengan rekan kerjanya dimana ia akan merasa puas terhadap apa yang ia lakukan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Sutrisno (2018: 77) adalah:

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Marbun (2022) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

a. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

b. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turnover dan absensi karyawan.

c. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

d. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

f. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

g. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

2.1.1 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi (Nasution dan Priangkatara, 2022). Fachriyah dan Wijayanti (2021) menyatakan disiplin kerja merupakan alat ukur yang digunakan manajer untuk berinteraksi dengan karyawan sehingga karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Instansi. Disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam sebuah organisasi atau Instansi meliputi adanya aturan atau regulasi, pengikut kepatuhan dan sanksi bagi pelanggar (Mccarter *et al.*, 2022). Disiplin dapat diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak

tertulis (Dheviests dan Riyanto, 2020). Sitopu *et al.* (2021) juga menyatakan bahwa disiplin harus ditegakkan dalam organisasi atau Instansi karena tanpa disiplin anggota tim yang baik, maka sulit bagi Instansi untuk mewujudkan tujuan mereka.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan Instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja merupakan salah satu penilaian terpenting untuk menilai kinerja pegawai. Dan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2 . Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- 1). Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegakaya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- 2). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan,

semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturn disiplin yang ditetapkan.

- 3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturanyang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah- ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
- 5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat in pada tingkat manapun, sehingga

tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

3. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya:

1). Tujuan dan kemampuan

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

2). Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3). Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan

karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4). Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar disiplin karyawan perusahaan baik pula.

5). Waskat

Pengawasan waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi 29 perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika

ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai bagian yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Suroso (2018), lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan mempertimbangkan lingkungan yang baik atau menciptakan kondisi kerja, mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Amalia, 2018).

Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja (Suprpto, *et. al.*, 2023). Lingkungan kerja merupakan segala yang ada pada para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya agar mencapai hasil yang baik, yang mana pada lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2021:66).

Berdasarkan dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keseluruhan sarana prasarana yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan di dalam suatu perusahaan maupun diluar perusahaan, lingkungan yang baik harus dilakukan agar karyawan merasa betah dalam bekerja yang membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan di dalam suatu perusahaan maupun diluar perusahaan dan ketika lingkungan tersebut membuat karyawan tidak nyaman memungkinkan itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya ketika lingkungan di dalam maupun di luar perusahaan membuat seorang karyawan tersebut nyaman, itu akan menjadikan seorang karyawan memiliki kinerja yang baik.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sari (2018:42) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

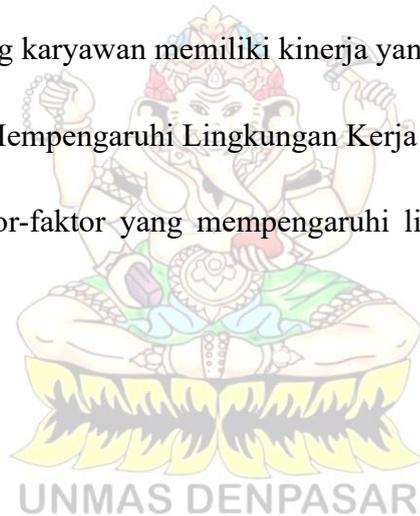
1. Faktor Internal

(a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerjadalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yangdipakai.

(b) Lingkungan Kerja yang Bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada



di dalam perusahaan tersebut. Jikalingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

(c) Penerangan yang Cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

(d) Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan

2. Faktor Eksternal

(a) Jaminan

Terhadap Keamanan Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

(b) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam kantor maupun di luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

(c) Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

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

c) Udara

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

(d) Tataruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Yanuar (2017), kinerja adalah fungsi dari kemampuan interaksi, motivasi dan kesempatan untuk tampil. Kinerja dalam organisasi yang menunjukkan berhasil tidaknya tujuan organisasi, dapat diukur karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya (Yanuar, 2019). Menurut (Sudaryo, 2018 : 88) Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut Winarja,dkk. (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan. Menurut Fahmi (2018:2) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”. adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Dari beberapa kinerja diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut angkunegara (2018) mengemukakan 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu:

a) Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man the place, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Indikator Kinerja

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja Mathis dan

Jackson (2019:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
- 2) *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- 3) *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- 4) *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- 5) *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- 6) *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian oleh Lestari(2020) Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten

Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan cukup puas, Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan baik, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sabuhari *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja positif secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian oleh Lestari (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan cukup puas.
 - b. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan baik.
5. Penelitian oleh Nabawi (2019) Hal ini berarti variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya

Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang

2.2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Lestari (2019) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.
2. Penelitian oleh Ekhsan (2019) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT syncrum logistic yang artinya hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja PT syncrum logistics.
3. Penelitian oleh Kristanti & Lestari (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja,kepuasan kerja,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT rembaka. Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, yang artinya hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan.
5. Penelitian oleh Raka,dkk.(2017) disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, yang artinya hasil ini memberi makna bahwa meskipun disiplin pegawai meningkat, namun tidak serta merta dapat peningkatan kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian oleh Susyanto,dkk.(2020) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UD. *Lyly Bakery* di Kabupaten Lamongan. Hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan UD. *Lyly Bakery*.
2. Penelitian oleh Fanulene,dkk.(2022) secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya hal ini berarti dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penelitian oleh Piantara,dkk.(2021) hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyaan,yang artinya kondisi ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

4. Menurut Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naomi,dkk.(2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,yang artinya semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Penelitian oleh Hartati,dkk.(2020) bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,yang artinya penelitian ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

