

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Kepuasan Kerja

Bagi karyawan maupun organisasi/perusahaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Suwatno, 2011). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dalam manajemen organisasi/perusahaan sebab besar pengaruhnya dan ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Hani Handoko², kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen 1 Donni J. P. & Suwatno H., *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2001), h. 263 2 T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2011), h. 193. Edisi xiv, Oktober 2015 | 83 | sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Sementara menurut Robbins, kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Ketika membicarakan sikap karyawan seringkali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka. Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak

bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah karyawan puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi karyawan. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui karyawan dari segi apa karyawan merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja.

Menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

2. Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

3. Benefit

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

4. Contingent rewards

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan uang yang semestinya.

5. Operating procedur

Aspek yang mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti biokrasi dan beban kerja.

6. Communication

Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan, karyawan menjadi lebih paham terhadap tugas-tugas, kewajiban-kewajiban dan segala sesuatu yang terjadi dalam perusahaan.

112.1.2. Kedisiplinan

Penanaman dan penerapan sikap disiplin pendidikan tidak dimunculkan sebagai suatu tindakan pengekan atau pembatasan kebebasan siswa dalam melakukan perbuatan sekehendaknya, akan tetapi hal itu tidak lebih sebagai tindakan pengarahan kepada sikap yang bertanggung jawab dan mempunyai cara hidup yang baik dan teratur. sehingga dia tidak merasakan bahwa disiplin merupakan beban tetapi disiplin merupakan suatu kebutuhan bagi dirinya menjalankan tugas sehari-hari. Menurut Elizabet B. Hurlock bahwa tujuan seluruh disiplin ialah membentuk prilaku sedemikian rupa hingga ia akan sesuai dengan peran-peran yang ditetapkan kelompok budaya, tempat individu itu di identifikasikan.

Disiplin memang seharusnya perlu diterapkan di sekolah untuk kebutuhan belajar siswa. Hal ini perlu ditanamkan untuk mencegah perbuatan yang membuat siswa tidak mengalami kegagalan, melainkan keberhasilan. Soekarto Indra Fachrudin menegaskan bahwa tujuan dasar diadakan disiplin adalah:

a. Membantu anak didik untuk menjadi matang pribadinya dan mengembangkan diri dari sifat-sifat ketergantungan ketidak bertanggung jawaban menjadi bertanggung jawab.

b. Membantu anak mengatasi dan mencegah timbulnya problem disiplin dan menciptakan situasi yang favorebel bagi kegiatan belajar mengajar di mana mereka mentaati peraturan yang ditetapkan.²⁶ Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin adalah untuk membentuk perilaku seseorang ke dalam pola yang disetujui oleh lingkungannya.

Indikator Kedisiplinan

Berikut ini, Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan, seperti datang dan pulang kerja tepat waktu, tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seijin atasan.

b. Ketaatan terhadap peraturan

Yaitu kepatuhan seseorang dalam menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, seperti ketaatan terhadap waktu dalam mengerjakan pekerjaan, merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan, dan mematuhi jika tidak masuk kerja melampirkan surat ijin dan memberitahu ke pihak perusahaan.

c. Tanggung jawab kerja

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Didalam perusahaan setiap karyawan bertanggung jawab menggunakan fasilitas sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dan bertanggung jawab terhadap hal pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

d. Melaksanakan tugas dan kewajiban

Merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh atasan dengan tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dan menjaga sikap yang baik dilingkungan perusahaan.

2.1.3. Employee Engagement

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut Allen, dalam Sihombing (2018:19).

Kemudian juga menurut Stephen P Robbins & Timothy A Judge (2013:77) employee engagement adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa employee engagement adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan employee engagement pada penelitian ini.

A. Tingkatan Employee Engagement

Menurut studi yang dilakukan Gallup dalam Intipesan (2018), terdapat tiga tingkatan engegement pada karyawan, yaitu:

1. Engaged

Karyawan yang engaged adalah seorang pembangun (builder). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.

2. Not Engaged

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.

3. Actively Disengaged

Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (cave dweller). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe actively disengaged ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang engaged.

A. Indikator Employee Engagement

Menurut Anita J (dalam Handoyo dan Setiawan 2017:168) menyebutkan beberapa indikator dari employee engagement (keterikatan karyawan) sebagai berikut: Lingkungan kerja

a. Lingkungan kerja

mengacu pada kondisi fisik, sosial, psikologis, dan organisasional di mana seseorang bekerja. Ini mencakup semua aspek yang memengaruhi pengalaman dan performa individu di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, dan suasana kerja secara keseluruhan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat memiliki dampak besar pada tingkat keterlibatan karyawan, dan sebaliknya, tingkat keterlibatan karyawan juga dapat memengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan.

c. Rekan kerja

Hubungan yang baik antara rekan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan di tempat kerja.

d. Kompensasi

Kompensasi yang adil dan memadai dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan secara positif. Ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan dihormati melalui kompensasi yang sesuai, ini dapat berkontribusi pada keterlibatan yang lebih tinggi.

e. Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi memiliki dampak yang signifikan pada employee engagement karena mereka membentuk kerangka kerja yang mengatur bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan perusahaan secara keseluruhan. Berbagai kebijakan yang diterapkan oleh organisasi dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasa terlibat dan terhubung dengan pekerjaan mereka.

f. Kesejahteraan kerja

Kesejahteraan kerja mencakup aspek fisik, mental, emosional, dan sosial dari kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Faktor-faktor seperti kesehatan fisik, keseimbangan kerja-hidup, dukungan sosial, stres kerja, dan lingkungan kerja yang aman dapat berdampak pada employee engagement.

C. Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement

Menurut Bakker dan Demerouti (2007:318), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi employee engagement, yakni sebagai berikut:

1. Job Resources

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. Salience of Job Resources

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. Personal Resources

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

2.1.4. Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “performance rating” atau “performance appraisal”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya 6-7 penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

B. Tujuan Penilaian Kinerja

Didalam Mangkunegara (2000:10), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

C. Kontribusi Kinerja

Sumber daya manusia memberikan kontribusi kepada organisasi yang lebih dikenal dengan kinerja. Menurut Maltis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1) Kuantitas Keluaran

Jumlah keluaran yang seharusnya dibandingkan dengan kemampuan sebenarnya. Misalnya: seorang karyawan pabrik rokok dibagian produksi hanya mampu menghasilkan 250 batang rokok per hari, sedangkan standar umum ditetapkan sebanyak 300 batang rokok per hari. Ini berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata.

2) Kualitas Keluaran

Kualitas produksi lebih diutamakan dibandingkan jumlah output. Misalnya: dari 100 batang rokok yang dihasilkan, tingkat kesalahan (cacat) yang ditolerir adalah maksimal sebatang rokok. Apabila karyawan mampu menekan angka maksimum tersebut maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

3) Jangka Waktu Keluaran

Ketetapan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang. Apabila karyawan dapat mempersingkat waktu proses sesuai dengan standar, maka karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Misalnya: waktu standar yang ditetapkan untuk menghasilkan 100 batang rokok adalah 120 menit, jika karyawan dapat mempersingkat menjadi 100 menit per 100 batang, maka kinerja karyawan tersebut dikatakan baik.

4) Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan di tempat kerja sudah ditentukan pada awal karyawan bergabung dengan perusahaan, jika kehadiran karyawan dibawah standar hari kerja yang 9 ditetapkan maka

karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap perusahaan.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan sangat penting kerjasama yang baik antar karyawan akan mampu meningkatkan kinerja.

D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2000:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- 2) Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

E. Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,

- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

F. Indikator Kinerja Karyawan

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer (1977):

1. Kemampuan teknis
 - a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b) Kemampuan menggunakan metode.
 - c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - e) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - f) Pelatihan yang diperoleh karyawan.

2. Kemampuan konseptual
 - a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - a) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - b) Memotivasi karyawan.
 - c) Melakukan negosiasi.
 - d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan penelitian terdahulu sebagai acuan. Peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Untuk menunjukkan perbedaan yang terletak antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini, maka peneliti akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nailul Muna & Sri Isnowati (2022)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (studi pada pt lkm demak sejahtera	Variabel independen: Disiplin kerja(x1) Motivasi kerja(x2) Pengembangan karir(x3) Variabel dependen: Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

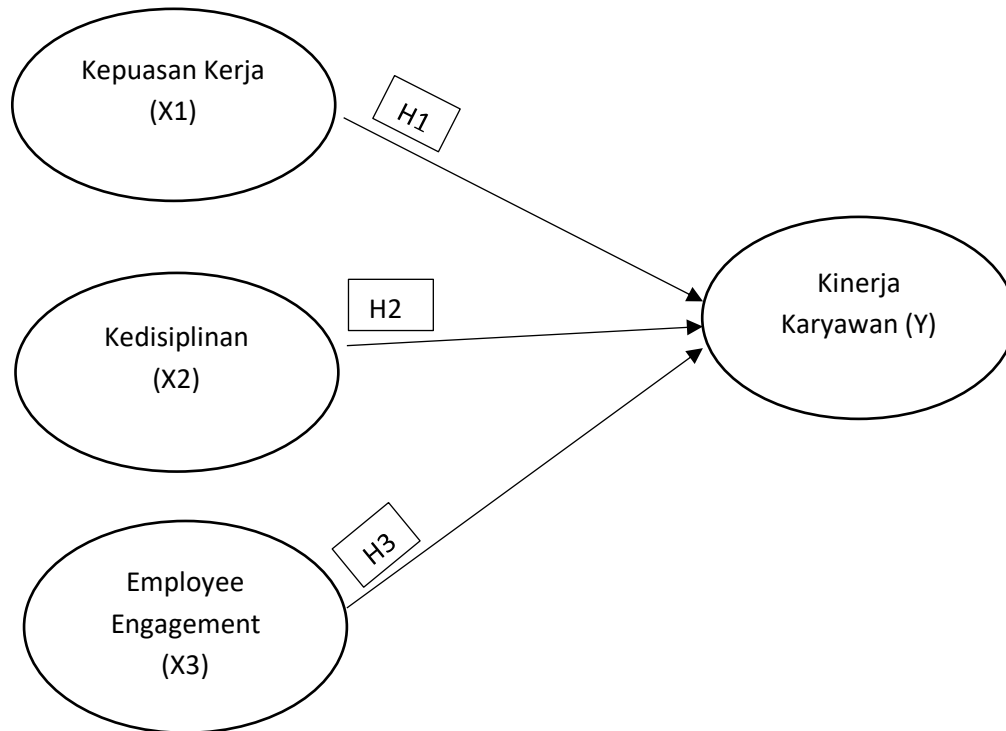
2	Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso (2017)	Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang	Variabel Independen: Pengaruh stress kerja(X1) Employee engagment (X2) Kedisiplinan (X3) Variabel Dependen: Kinerja dengan kepuasan kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja dan employee engagement berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja dan employee engagement juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak ada pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
3	Hari Suchayowati(2020)	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mk Semarang	Variabel Independen: PengaruhEmployee engagment (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Pengaruh employee engagement Terhadap kinerja karywan pt. Mk Sangat signifikan hal ini berarti terdapat pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pt. Mk
4	Rhegita Arrum Syafitri, Endang Iryanti 2022	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000	Variabel Independen: Disiplin kerja (X1) Kepuasan kerja(X2) Work Engagement (X3) Variabel dependen: Kinerja Karyawan Kantor pos cabang	Menurut temuan penelitian ini, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai

			utama Surabaya 60000	hasil dari Kepuasan Kerja.
5	Munir, Fahrul Badrul (2021)	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Probolinggo	Variabel Independen: Employee engagement (X1) Variabel dependen: Kinerja karyawan dengan kedisiplinan sebagai variable intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Kinerja, Variabel Employee Engagement tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan, Variabel Kedisiplinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja, Kedisiplinan tidak memediasi pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja.

2.3 Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori, maka model konseptual yang dapat disajikan untuk penelitian pengaruh *Kepuasan kerja*, *kedisiplinan* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Model Konseptual



2.4 Pengembangan Hipotesis

Model Penelitian pada Gambar, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1:Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kota Malang.

H2:Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pizza Hut Kota Malang.

H3:Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kota Malang .