

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada masa perkembangan teknologi, tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat mempengaruhi faktor lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu dan menjadi pusat perhatian dalam setiap kegiatan operasionalnya, maka perusahaan dituntut mengelola sumber daya manusia agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui orientasi pada penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2016) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang

dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Widyani dan Saraswati (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasibuan (2016:160) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2017:119) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Adanya perlakuan yang baik dan positif terhadap karyawan, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan bisa meningkat pesat Sutrisno (2017:189).

Pemberian kompensasi adalah salah satu cara pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bagi organisasi atau

perusahaan berarti penghargaan berupa uang pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Sutrisno (2017:189), pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Pemberian kompensasi dari perusahaan haruslah adil dan tidak jauh berbeda dengan apa yang diharapkan karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Kompensasi Karyawan pada**  
**PT. Puri Sari Lestari Denpasar Tahun 2022**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Jabatan (Rp)	Total Gaji (Rp)
1	Manajer	1	5.500.000	250.000	250.000	200.000	6.200.000
2	Supervisor Keuangan	1	2.500.000	250.000	200.000	100.000	3.050.000
3	Supervisor Produksi	1	2.500.000	250.000	200.000	100.000	3.050.000
4	Admin	1	2.500.000	250.000	200.000	100.000	3.050.000
5	Supervisor Gudang	1	2.500.000	250.000	200.000	100.000	3.050.000
6	Personalia	1	2.000.000	250.000	200.000	100.000	2.550.000
7	Staff Keuangan	4	2.500.000	250.000	200.000	-	2.950.000
8	Staff Gudang	7	1.900.000	250.000	200.000	-	2.350.000
9	Staff Produksi	27	1.900.000	250.000	200.000	-	2.350.000
	<b>Total</b>	44	23.800.000	2.250.000	1.850.000	700.000	28.600.000

Sumber : PT. Puri Sari Lestari

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui total gaji manajer Rp.6.200.000, total gaji supervisor keuangan sebesar Rp.3.050.000, total gaji supervisor produksi sebesar Rp.3.050.000, total gaji Admin sebesar Rp.3.050.000, total gaji supervisor gudang sebesar Rp.3.050.000, total gaji personalia sebesar Rp.2.550.000, total gaji staff keuangan sebesar Rp. 2.950.000, total gaji staff gudang sebesar Rp.2.350.000, total gaji staff produksi sebesar Rp.2.350.000. Menurut Perda yang membahas tentang Upah Minimum Kota/Kabupaten (UMK)

dinyatakan bahwa tingkat minimal UMK Denpasar pada tahun 2022 sebesar Rp.2.802.926. Maka, dapat disimpulkan total gaji yang diterima oleh karyawan masih banyak yang berada dibawah UMK yang telah ditetapkan, yang mana hal ini mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang, barang maupun kenikmatan kepada para pekerja yang memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh (Fernos dan wipi,2023; Yani,2022; Wandu,dkk,2022; Sulaeman,dkk,2021), menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Ningrum,dkk, 2020), Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi salah satu hal yang mempengaruhi belum maksimalnya kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar adalah kepuasan kerja pada PT Puri Sari Lestari yang rendah. Menurut Robbins (2018) 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. Sedangkan Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan atau pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Kepuasan kerja terdapat keterkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan.

Berdasarkan definisi – definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang lain, maka dari itu kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor signifikan terhadap keluarnya karyawan dalam suatu perusahaan. Ini menyangkut tentang sejauh mana karyawan merasa cocok antara penghargaan yang mereka terima untuk pekerjaan mereka.

Hasil penelitian terdahulu (Syahputra dan Susanto,2022; Fajri,dkk,2022; Riani,dkk,2022; Widayati,dkk,2020), menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Nabawi, 2019), menunjukkan bahwa secara persial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis and Jackson (2016) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Sedangkan menurut Luthan (2016) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sopiah (2017) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang akrab dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Sopiah (2017) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi bila memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi, berkeinginan untuk berusaha ke arah pencapaian tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Sopiah (2017) memiliki pendapat yang hampir senada, yaitu mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya yaitu adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

**Tabel 1.2**  
**Komitmen Karyawan pada**  
**PT. Puri Sari Lestari Denpasar**

Uraian	Keterangan
Jam Kerja	Jam kerja dimulai pukul 08.30 sampai 17.00
Seragam Kantor	Menggunakan seragam kantor sesuai hari, tetapi masih ada beberapa yang melanggar.
Tanggungjawab	Mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan.
Loyalitas	Adanya loyalitas dari karyawan untuk perusahaan

Sumber : PT. Puri Sari Lestari

Berdasarkan Tabel 1.2, komitmen berupa jam kerja, penggunaan seragam kantor, tanggungjawab serta loyalitas yang telah ditetapkan oleh PT. Puri Sari Lestari dapat diikuti oleh beberapa karyawan, berdasarkan hasil observasi masih ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti komitmen yang telah ditetapkan perusahaan. Tempat kerja yang menyediakan lingkungan yang positif akan melahirkan karyawan-karyawan yang penuh komitmen dan produktif. Komitmen organisasional diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan dimana penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk kesuksesan suatu organisasi. Karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat karyawan itu bekerja serta mampu mengatur emosi pada dirinya sendiri dalam menghadapi masalah yang terjadi.

Dari pendapat beberapa ahli atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu sikap kerja yang mendasar pada suatu sikap percaya, perasaan memiliki serta orientasi seseorang terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

**Tabel 1.3**  
**Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Karya-wan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persen-tase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)= (3)x(4)	(6)	(7)= (5)-(6)	(8)=(6):(5) x100%
1	Januari	44	25	1100	34	1066	3.09%
2	Pebruari	44	24	1056	33	1023	3.13%
3	Maret	44	24	1056	38	1018	3.60%
4	April	44	23	1012	33	979	3.26%
5	Mei	44	25	1100	37	1063	3.36%
6	Juni	44	24	1056	39	1017	3.69%
7	Juli	44	25	1100	37	1063	3.36%
8	Agustus	44	22	968	40	928	4.13%
9	September	44	25	1100	39	1061	3.55%
10	Oktober	44	22	968	46	922	4.75%
11	Nopember	44	25	1100	40	1060	3.64%
12	Desember	44	24	1056	42	1014	3.98%
Jumlah			288	12672	458	12214	43.54%
Rata-rata			24	1056	38.17	1017.83	4%

Sumber: PT. Puri Sari Lestari Denpasar

Dilihat dari Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan dalam periode 1 tahun dari bulan Januari 2022 s/d Desember 2022 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan Oktober 2022 mencapai 4,75%. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah. Dimana hal tersebut mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan.

Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan (Aresita,2022; Hermansyah,dkk,2022; Salet,dkk,2023; Juniarti,2022), menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Marsoit,dkk,2020), menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi di PT. Puri Sari Lestari dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 10 pegawai, 60% menyatakan kompensasi karyawan masih sangat kurang. Dimana kompensasi yang di dapatkan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, masih banyak karyawan yang mendapatkan

kompensasi dibawah UMK. Selain fenomena di PT. Puri Sari Lestari Denpasar tentang kompensasi , kepuasan kerja juga memiliki masalah. dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan 10 pegawai, 70% masih banyak karyawan tidak puas dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini, salah satunya yaitu diakibatkan oleh penerapan teknologi yang dianggap sulit untuk digunakan sehingga hal tersebut berdampak pada penurunan produktifitas karyawan pada perusahaan. karyawan saat ini terpaksa harus bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akibat kurangnya lapangan kerja yang tersedia. Selain kompensasi dan kepuasan kerja , komitmen organisasional di PT. Puri Sari Lestari Denpasar, Dimana dari 10 pegawai, 60% karyawan masih datang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, menggunakan seragam kantor yang tidak sesuai hari kerja dan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut berdampak pada tidak adanya jenjang karir dan masa depan untuk mereka. Ketidak sesuaian lapangan kerja ini juga berpengaruh pada produktifitas mereka sebagai karyawan. Selain kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kinerja karyawan PT. Puri Sari Lestari Denpasar tidak mencapai target penjualan produk pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar disajikan pada Tabel 1.4 :

**Tabel 1.4**  
**Laporan Hasil Penjualan**  
**PT. Puri Sari Lestari Denpasar**

No	Tahun	Bulan												Jumlah
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	2021	402	406	271	295	141	184	113	425	181	302	411	268	3.399
2	2022	450	182	119	250	176	138	282	348	261	374	122	245	2.927

Sumber : PT. Puri Sari Lestari Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat penjualan produk pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar tahun 2021 sampai 2022 cenderung fluktuatif.

Peningkatan penjualan produk yang paling signifikan terjadi pada bulan Januari 2022 yaitu dengan pencapaian penjualan produk sebesar 450 per unit. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja perusahaan sehingga perlu diteliti beberapa faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan seperti kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang mengakibatkan tingkat penjualan yang cenderung fluktuatif

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puri Sari Lestari Denpasar?
- 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puri Sari Lestari Denpasar?
- 3) Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Puri Sari Lestari Denpasar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasioanl terhadap kinerja karyawan pada PT. Puri Sari Lestari Denpasar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1) Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan, sumbangan pikiran dan bahan pertimbangan mengenai kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional agar dapat menjadi bahan pertimbangan evaluasi dimana yang akan datang oleh pihak manajemen khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

##### **2) Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal setting theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke, (1968), telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Srimindarti, (2012), Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan Arsanti, (2009), Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Menurut Locke, (2010), asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (goal) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

### 2.1.2 Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi pertama kali dicetuskan oleh Max Weber pada tahun 1890-an. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing-masing individu (Robbins dan Judge, 2014).

Teori ini memiliki tiga bagian penting dari teori perilaku organisasi yaitu masukan, proses, dan keluaran. Masukan merupakan pengaturan awal situasi dan lokasi dimana proses proses akan terjadi. Komponen ini ditentukan di awal sebelum hubungan kerja terjadi. Komponen proses merupakan tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh individu, grup, dan organisasi yang terlibat di dalamnya sebagai hasil dari masukan dan berujung pada hasil tertentu. Keluaran merupakan hasil akhir yang di prediksi yang dipengaruhi oleh beberapa variabel lainnya.

Perilaku individu dapat menjadi dasar bagaimana korelasi antara lingkungan kerja, budaya organisasi, komitmen dan kinerja dalam suatu organisasi. budaya organisasi masuk dalam aspek lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian dari semua permasalahan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam pengaruhnya budaya organisasi akan memberikan identitas dalam organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi mampu memberikan nilai-nilai dan norma dalam lingkungan

kerja organisasi tersebut. Komitmen organisasi dalam hal ini menjadi bagian dalam aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu. Keterkaitan langsung dengan aspek individual dalam *grand theory* perilaku individu yaitu terhadap sikap pada diri individu sendiri. Sikap di dalam perilaku individu berkaitan dengan komitmen, loyalitas, rela bertanggungjawab dan berkorban terhadap organisasi (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske 2012).

Berdasarkan penelitian terdahulu dan keterkaitan dengan penelitian ini adalah Mengacu pada Locke's, (2009), goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencari tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2016) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Widyani dan Saraswati (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hasibuan (2016:160) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Brahmasari (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu Simanjuntak (2017). Selain itu Mathis dan Jackson (2016) menjelaskan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan

adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu pencapaian suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk diberdayakan agar dapat menjadi investasi tersendiri bagi organisasi. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut.

## **2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Handoko (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan. Sedangkan Pendapat yang diutarakan oleh Davis (1990), faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- 2) Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan

bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

### 3) Tujuan dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja menurut Sunyoto (2016) adalah:

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

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan Sunyoto (2016) sebagai berikut:

- 1) Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi
- 2) Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dan para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya
- 3) Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan membenkan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 4) Menemukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan
- 5) berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinanya seperti imbalan atau (*reward system recommendation*).

#### **4) Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja karyawan adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standse pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik Bangun (2016).

#### **5) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yaitu:

- a) Kualitas , Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang di hasilkan rendah maka kinerja juga rendah.
- b) Kuantitas , Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.
- c) Waktu, Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d) Kerja Sama Antar Karyawan, Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antara pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antara perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama anantara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

#### **2.1.4 Kompensasi**

##### **1) Pengertian Kompensasi**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang Suatu system kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke, (1968), telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut Srimindarti, (2012), Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan Arsanti, (2009), Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Menurut Locke, (2010), asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (goal) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari. Berdasarkan penelitian terdahulu dan keterkaitan dengan penelitian ini adalah Mengacu pada Locke's, (2009), goal setting theory atau teori penetapan

tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencari tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

## **2) Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

### **1) Ikatan kerjasama**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

### **2) Kepuasan kerja**

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajemen lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turn over yang relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### 3) Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

#### 1) Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

#### 2) Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah atau aturan lain secara konsisten.

### 4) Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) indikator-indikator kompensasi secara langsung adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan selama satu bulan.
- 2) Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 3) Tunjangan adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kebijakan perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Dalam hal ini yang dimaksud adalah tunjangan sosial dalam tunjangan keagamaan (THR).

## 2.1.5 Kepuasan Kerja

### 1) Pengertian Kepuasan Kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2018) 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. Sedangkan Handoko (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2016) adalah:

#### 1) Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

#### 2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dan pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang

menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

## 2) Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2018):

### 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

### 2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi

memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori kesesuaian kepribadian-pekerjaan Holland (1989), menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam

pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

### **3) Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator - indikator yang dikembangkan oleh Anthony dan Afandi (2018) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan, yaitu Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

#### **2.1.6 Komitmen Organisasional**

##### **1) Pengertian Komitmen Organisasional**

Menurut Kaswan, (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Menurut Kreitner et al. (2017), menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-

tujuannya. Menurut Busro, (2018), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja. Dan sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama.

## **2) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional**

Menurut Priansa, (2018), menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

### 3) Indikator Komitmen Organisasional

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan suatu perusahaan, Menurut Meyer et al., (2018). indikator komitmen organisasional yaitu:

- 1) Komitmen efektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
- 3) Komitmen normatif (*normative commiment*): Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

## **2.1.7 Hubungan Antar Variabel**

### **1) Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasibuan (2017:57) menyatakan bahwa kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari ke hari.

Hasil penelitian terdahulu oleh (Fernos dan wipi,2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (yani,2022) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variable kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Wandi,dkk,2022) menyatakan secara persial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Sulaeman,dkk,2021) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Ningrum,dkk,2020), Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula

kepuasannya terhadap kegiatan, Sehingga bila setiap karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja bagi perusahaan maka tentunya kinerja karyawan akan meningkat juga.

Hasil penelitian dilakukan oleh (Syahputra dan Susanto,2022) menyatakan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor kepuasan finansial yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. (Fajri,dkk,2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Riani,dkk,2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Widayati,dkk,2020) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian (Nabawi,2019) menunjukkan bahwa secara persial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **3) Hubungan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional mengacu pada kepercayaan tujuan karyawan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi, dalam organisasi sector public maupun sector swasta, ikatan batin antara karyawan dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi tujuan organisasi, dan ikatan kerja. Sehingga bila setiap karyawan memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan, tentunya kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian dilakukan oleh (Aresita,2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. (Hermansyah,dkk,2022) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (Salet,dkk,2023) menyatakan bahwa dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Juniarti,2022) menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian penelitian (Marsoit,dkk,2020) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan penulis terdapat unsur kesamaan dengan penelitian terdahulu, tetapi juga mengandung beberapa perbedaan. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah alat analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaanya adalah judul, objek, tempat, tahun dan responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, diuraikan secara singkat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh, Jhon Fernos, Istitkharah Wipi (2023)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel terdiri dari 75 pegawai Badan Pendapatan Daerah(Bapenda) Kota Padang dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasikal, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi

sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Padang.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh, Ahmad Yani (2022) Sumber daya manusia memiliki peran yang utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya juga mempengaruhi kinerja terutama kaitannya dengan kinerja karyawan, dalam penelitian ini penulis fokus pada kompensasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Rizki Abadi. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 karyawan yang dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* dengan *google form* yang dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh, Didi Wandu, Heri Sapari Kahpi, Fidziah, Zaenal Abidin (2022) Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling penting bagi karyawan maupun organisasi. kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kelompok maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan ini untuk meningkatkan kinerja karyawan akhirnya tercapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian

kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan jasa pelayanan pengiriman barang di kota Serang Indonesia. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh, Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki

tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh, Anggraeni Sekar Ningrum, Bahri Kamal, Fitri Amaliyah (2019) Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima pegawai atas jasa-jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan angket (kuesioner). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis, dan analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak langsung secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi linier berganda kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai 0,250. Nilai tersebut mengandung arti bahwa total variasi Kinerja Karyawan dengan rata-rata 25% dapat dijelaskan melalui hubungan antara Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung secara simultan terhadap Kinerja

Karyawan. Sedangkan sisanya 75% oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh, Saktisyahputra, Primadi Candra Susanto (2022) Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan menghasilkan kinerja karyawan yang berpengaruh pula terhadap kinerja perusahaan. Metode yang digunakan dalam penulisan penelitian adalah metode wawancara guna melengkapi data tentang gambaran umum perusahaan, metode kuesioner bertujuan untuk mendapatkan data mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan, metode observasi dilakukan untuk mengetahui secara langsung kegiatan para karyawan, dan metode dokumentasi digunakan untuk mencari data mengenai kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan adalah menggunakan pedoman Sturges, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode regresi berganda empat prediktor dengan uji harga R untuk mengetahui signifikan atau tidak melalui level of signifikan, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan metode korelasi product moment. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di perusahaan tersebut, adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor kepuasan finansial yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Telkom Cabang Boyolali.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh, Chotamul Fajri, Adinda Amelya, Suworo (2022) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Applicad. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan asosiatif dengan sampel jenuh sebanyak 55 karyawan, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 9,188 + 0,381 X_1 + 0,383 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan sebesar 39% sedangkan sisanya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indonesia Applicad.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh, Ni Putu Dian Riani, Nengah Landra, Ary Wira Andika (2022) Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan

komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 680 karyawan, dengan total sampel sebanyak 87 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar akan meningkat. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik komitmen karyawan maka kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar akan meningkat.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh, Catur Widayati, Magito, Rani Triana (2020) Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Frontliner, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Frontliner. Objek penelitian ini adalah karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro yang berjumlah 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang

digunakan adalah desain penelitian kausal. Data yang diambil merupakan kuesioner terhadap karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner, variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh, Rizal Nabawi (2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh, Nova Arestia (2022) penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang Duabelas. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi karyawan PT. Gerbang Duabelas yang berjumlah 32 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif, dengan skala likert dan SPSS 23, menggunakan alat analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji t. Penelitian ini mendapatkan hasil yang valid dan reliabel, data berdistribusi normal, serta memiliki hubungan yang linear. Dari hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa variabel komitmen organisasi menjelaskan sebesar 13,8 persen dari kinerja karyawan. Hasil dari penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh, Hendra, Hermansyah, Meri Miardi, Kristina Susanty (2022) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan beberapa observasi serta wawancara langsung dengan pihak terkait dengan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment berpengaruh positif terhadap kinerja. Normative commitment mempunyai pengaruh paling besar. Dari penelitian ini diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,230, hal tersebut berarti bahwa 23% variable kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Sisanya yaitu sebesar 77% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar persamaan.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh, Deroni Lahiko Salet, Ni Putu Nursiani, Debryana Y Salean, Rolland E Fanggidae (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja, tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitaian ini ialah jenis penelitian asosiatif

yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistic deskriptif dan analisis infrensial dan model analisis regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang berada pada kriteria penilaian sangat tinggi, di lihat dari capaian masing-masing variabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dalam memengaruhi variabel kinerja tenaga kesehatan relatif kuat.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh, Mery Juniarti (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang (Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M dan Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si) Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 35 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang, dengan nilai sig  $F 0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 8,476 + 0,304X_1 + 0,213X_2 + 0,318X_3$  , 2) terdapat pengaruh kompensasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang dengan nilai sig  $0,024 < 0,05$ , 3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang dengan nilai sig  $0,039 < 0,05$ , 4) terdapat pengaruh terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Cakrawala Citra Palembang nilai sig  $0,013 < 0,05$ . Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

15) Penelitian yang dilakukan oleh, Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) Sumber daya manusia merupakan salah satu indikator yang penting dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan kemajuan perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian melalui uji t

variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan perlu memperhatikan pelatihan dan disiplin kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dan perusahaan PT Asuransi Jasa Indonesia agar karyawan lebih meningkatkan komitmennya dalam perusahaan atau berorganisasi agar kedepannya karyawan-karyawan dapat setia dalam tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi, berhubungan hasil penelitian yang dilakukan menunjukan variabel komitmen organisasi belum memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT AsuransJasaIndonesia.

