

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi akhir-akhir ini menuntut setiap unsur manajemen berperan penting guna mengorganisasikan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sehingga mampu menahan tekanan dan ancaman dari lingkungan yang setiap saat berubah sampai serendah mungkin sehingga dapat memperlancar proses pencapaian tujuan suatu organisasi (Purwanto *et al.*, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia secara konsisten (Borst *et al.*, 2020).

Dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi. Untuk dapat mengetahui kinerja karyawan pada suatu organisasi maka diperlukan beberapa aspek tertentu (Alhashedi *et al.*, 2021).

Kepemimpinan merupakan tolak ukur pengembangan organisasi karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit untuk mencapai tujuan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar

perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan.

Kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan tersebut. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah perusahaan sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi (Meng & Berger, 2019).

Seorang pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dimana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin dalam penyelesaian pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan ialah yang mampu mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia yang tersedia secara optimal, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan dalam bekerja dapat membuat kinerja karyawan semakin produktif. Kenyamanan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja seorang karyawan. Apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja suatu perusahaan baik dan dapat menunjang kepuasan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya (Sopiah et al., 2020).

Selain kepemimpinan, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Komitmen organisasi merupakan sebuah hal yang membuat anggota organisasi untuk tetap tinggal dan mengabdikan dirinya untuk sebuah organisasi dan mengerjakan segala tugas-tugas organisasi dengan sungguh-sungguh. Dalam perusahaan berbagai masalah yang berdatangan tidak akan membuat perusahaan hancur apabila para anggota memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi kepada

organisasinya, anggota yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan menumbuhkan rasa empati dalam menjalankan roda keorganisasiannya, tidak meninggalkan organisasi meski ada sebuah permasalahan dan berusaha membantu menyelesaikan permasalahan yang ada.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Aviantono dan Sang, 2022). Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Kepuasan kerja juga digambarkan sebagai ungkapan individu mengenai tingkat kesejahteraan mereka terkait dengan beban kerja dan aktivitas mereka (Saragih, 2020). Menurut Fattah (2017) kepuasan kerja dapat diartikan untuk melihat perasaan akan senang atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka (Barnett, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan yang terletak di Jl.Raya Semer kerobokan, kec. Kuta utara, kabupaten badung.LPD Desa Adat Kerobokan

merupakan lembaga keuangan milik Desa Adat Kerobokan yang menjalankan kegiatan usahanya di lingkungan desa untuk krama desa. Seiring dengan perkembangan LPD semakin pesat, menyebabkan aktivitas operasional dan manajerial LPD menjadi semakin kompleks. LPD sebagai Lembaga Keuangan Desa Bergerak dalam usaha pinjam, dimana produk jasa yang di tawarkan oleh LPD dalam usahanya yaitu melalui tabungan, deposito dan pinjaman dari masyarakat yang kemudian di salurkan dalam bentuk pemberian kredit yang efektif. LPD menyediakan pelayanan jasa keuangan bagi seluruh desa termasuk penduduk yang kurang mampu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan HRD (*Human Resources Development*) menemukan fenomena atau masalah dalam lembaga ini. Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Selain itu terdapat fenomena terkait komitmen organisasi dimana karyawan belum menunjukkan sikap kebanggaan terhadap organisasi, serta karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang tinggi, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah secara tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan data pada LPD Desa Adat

Kerobokan, adapun data jumlah *turnover* karyawan pada tahun 2019 – 2022 yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel. 1.1
Data Karyawan Keluar
Pada LPD Desa Adat Kerobokan

Tahun	Jumlah	Karyawan Keluar	Presentase Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Presentase Karyawan Masuk
2019	35	8	22,86%	7	20,00%
2020	34	6	17,65%	4	11,76%
2021	32	7	21,88%	8	25,00%
2022	33	3	9,09%	5	15,15%

Sumber : LPD Desa Adat Kerobokan

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah karyawan keluar pada LPD Desa Adat Kerobokan berfluktuasi di setiap tahunnya. Adapun pada persentase karyawan yang keluar pada tahun 2019 sebesar 22,86%, pada tahun 2020 sebesar 17,65%, pada tahun 2021 meningkat cukup signifikan sebesar 21,88% dan pada tahun 2022 sebesar 9,09%. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi tidak efektif dan berdampak pada karyawan yang membuat mereka menjadi terbebani, sehingga karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja.

Hasil observasi LPD Desa Adat Kerobokan, dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pencapaian kinerja karyawan tahun 2022 dapat disajikan pada tabel Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Pencapaian Kinerja Tahun 2022

No	Keterangan	Target Tahun 2022	Realisasi 2022	pencapaian
1	Kredit	Rp 27,684,212.00	Rp 23,087,047.00	83,39 %
2	Tabungan	Rp 31,880,586.00	Rp 29,027,747.00	91,05 %
3	Deposito	Rp 10,561,555.00	Rp 8,786,500.00	83,19 %
4	Pendapatan	Rp 5,672,956.00	Rp 4,441,380.00	78,29 %
5	Biaya	Rp 4,241,110.00	Rp 3,374,773.00	79,57 %
6	laba	Rp 1,431,854.00	Rp 1,066,606.00	74,49 %

Sumber: LPD Desa Adat Kerobokan (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kredit, tabungan, deposito, pendapatan, biaya, dan laba LPD Desa Adat Kerobokan mengalami penurunan kinerja. Hal ini tentunya tidak baik bagi kinerja suatu lembaga keuangan mikro yang berada di desa adat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan yaitu ketidakpuasan kerja karyawan pada LPD, yang diindikasikan dengan ditemukannya karyawan bekerja pada bidang tugas yang tidak sesuai dengan keahliannya untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Pada suatu waktu pasti akan pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan LPD.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan”***.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoris

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, selain itu penelitian ini juga dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis sendiri tentang pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi LPD Desa Adat Kerobokan, Badung hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* awalnya dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (values) dan *intentions* (tujuan). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran 16 (*goal*) yang spesifik. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi (Wardhana dan Sasono, 2018). *Goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi publik. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal-setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai organisasi. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling banyak diteliti adalah teori jalur sasaran (*Path-goal theory*). Dasar dari teori ini adalah bahwa

tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka. Teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.1 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sagala (2018) kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri, termasuk kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan rela dan penuh tanggungjawab.

Menurut Duryat (2021) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai

tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dan dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan Bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Selanjutnya, menurut Wijono (2018) kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk merealisasikan tujuan individu atau organisasi, sehingga pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar pengikutnya mau melaksanakan dengan semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika

tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2) Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3) Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Di saat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir di saat yang tepat atau tidak.

3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Roring (2017) indikator-indikator dalam kepemimpinan antara lain :

1. Pemimpin menjadi teladan.

Untuk menciptakan kondisi organisasi yang efektif, efisien dan produktif, seorang pemimpin tidak hanya dituntut untuk mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, mempunyai kapasitas dan kapabilitas dalam memimpin, tetapi seorang pemimpin juga harus mampu mempunyai karakter atau perilaku yang baik, sehingga menjadi bisa teladan bagi karyawannya.

2. Pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas.

Untuk mempermudah karyawan dalam mengerjakan hal-hal dalam perusahaan, maka pemimpin perlu membuat pembagian tugas dan pekerjaan yang jelas bagi setiap karyawannya. Hal ini akan membuat karyawan bertanggungjawab dengan setiap tugas yang diberikan kepadanya.

3. Pengambilan keputusan dan bijaksana.

Kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas pemimpin. Dilain hal, pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil

bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.

4. Bimbingan terhadap bawahan.

Salah satu yang perlu diperhatikan seorang pemimpin adalah tidak semua bawahan mengerti dan bisa langsung melaksanakan instruksi pimpinannya, sehingga pada kondisi ini sangat diperlukan peran pemimpin dalam memberikan bimbingan kepada bawahannya agar bisa memahami dan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

5. Memberikan umpan balik.

Umpan balik merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Tujuan seorang pemimpin memberikan umpan balik adalah untuk memberikan bimbingan kepada bawahannya ketika kinerja karyawan.

6. Motivasi Pribadi

Untuk menjadi pemimpin harus lah mempunyai keinginan yang besar, komitmen yang tinggi, memiliki rasa tanggung jawab, bijaksana, dapat diandalkan, serta dapat memotivasi dirinya sendiri.

2.1.2 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Angkawijaya (2019) komitmen organisasi

adalah keadaan psikologis yang dicirikan dari hubungan antara pekerja dengan organisasi serta keputusannya dalam bertahan atau meninggalkan organisasi. Menurut Lestari *et al*, (2021) komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan), serta mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (keinginan memajukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi, yaitu kondisi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.
- 2) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.
- 3) Karakteristik organisasi, yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, prinsip aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan

karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan. Sifat dan kualitas pengalaman kerja seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut (Busro, 2018):

1) Komitmen *efektif*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dalam bentuk perasaan cinta untuk organisasi, dengan indikator udebtifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.

2) Komitmen *kontinyu*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, indikator loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3) Komitmen *normative*

Menjadi anggota suatu organisasi karena merasa mempunyai kewajiban, dengan indikator menjalankan tugas untuk memenuhi tujuan.

4) Identifikasi organisasi.

Identifikasi organisasi yaitu kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.

5) Keterlibatan diri.

Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.

6) Loyalitas organisasi.

Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.1.3 Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Penjelasan mengenai kepuasan kerja ialah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap factor-faktor dalam pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu diluar pekerjaan yang dihadapinya (Bahri, 2018).

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja bagi karyawan untuk berbagi tingkat dalam suatu organisasi, di antaranya adalah sebagai berikut.

1. *Discrepancy Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dan kenyataan.

2. *Equity Theory*. Teori ini mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Misalnya gaji/upah, rekan kerja, supervise.
3. *Opponent Theory – Process Theory*. Teori ini menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya.
4. *Teori Maslow*. Menurut Maslow, kepuasan setiap karyawan akan terpenuhi manakala kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan tersebut telah tercukupi. Akan tetapi kebutuhan manusia itu berjenjang atau bertingkat, mulai dari tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Tingkatan yang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan akan rasa memiliki, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Adapun ahli lain yang mengemukakan mengenai pengertian kepuasan kerja karyawan merupakan perasaan menyangkut individu atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah memuaskan kebutuhannya atau tidak (Tumanggor, 2018). Perasaan positif tentang pekerjaan dan lingkungan pekerjaan seseorang yang merupakan hasil Perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah indikator seorang karyawan memiliki sikap kepuasan terhadap pekerjaannya. Selain perasaan senang, kepuasan

kerja juga dapat diartikan harapan karyawan sesuai dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut (Questribilia, 2020).

2. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, dkk dalam Wibowo (2016 : 132-134), kepuasan kerja ditinjau dari faktor penentunya mempunyai beberapa bentuk atau kategori, yaitu sebagai berikut:

1. *Pay satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang bayaran mereka, termasuk apakah sebanyak yang mereka berhak mendapatkan, diperoleh dengan aman, dan cukup untuk pengeluaran modal dan kemewahan. Pay satisfaction didasarkan pada perbandingan antara bayaran yang diinginkan pekerja dengan yang mereka terima.

2. *Promotion satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya, termasuk apakah promosi sering diberikan, dilakukan dengan jujur, dan berdasar pada kemampuan. Banyak pekerja menghargai promosi karena memberikan peluang untuk pertumbuhan personal lebih besar, upah lebih baik dan prestise lebih tinggi.

3. *Supervision satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan dan komunikator yang baik, dan bukannya bersifat malas, mengganggu dan menjaga jarak. Kebanyakan

pekerja mengharapkan atasan membantu mereka mendapatkan apa yang mereka hargai.

4. *Cowoker satisfaction*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang teman sekerja mereka, termasuk apakah rekan sekerja mereka memang cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan dan menarik. Pekerja mengharapkan rekan sekerjanya membantu dalam pekerjaan. Hal ini penting karena kebanyakan dalam batas tertentu mengandalkan pada rekan sekerja dalam menjalankan tugas pekerjaan.

5. *Satisfaction with the work itself*

Mencerminkan perasaan pekerja tentang tugas pekerjaan mereka sebenarnya, termasuk apabila tugasnya menantang, menarik, dihormati, dan memanfaatkan keterampilan penting daripada sifat pekerjaan yang menjemukan, berulang-ulang dan tidak nyaman.

6. *Itruism Altruism*

Itruism Altruism merupakan sifat suka membantu orang lain dan menjadi penyebab moral. Sifat ini antara lain ditunjukkan oleh kesediaan orang untuk membantu rekan sekerja ketika sedang menghadapi banyak tugas.

7. *Status*

Status menyangkut prestise, mempunyai kekuasaan atas orang lain, atau merasa memiliki popularitas. Promosi jabatan di satu sisi menunjukkan

peningkatan status, di sisi lain memberikan kepuasan karena prestasinya dihargai.

8. Environment

Lingkungan menunjukkan perasaan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan quality of worklife di tempat pekerjaan. Namun, terdapat pandangan bahwa nilai-nilai ini dianggap kurang penting karena tidak relevan dalam semua pekerjaan, tidak seperti bayaran dan promosi.

Dalam suatu pekerjaan karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu, para karyawan juga menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

UNMAS DENPASAR

3. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang menurut Luthans dalam Priansa (2017:31), yaitu :

- 1) Pekerjaan yang menarik dan menantang

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan

yang dapat memberikan status tertentu bagi karyawan yang bekerja di dalam organisasi bisnis.

2) Upah/Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian, maka pemberian upah atau gaji perlu dilakukan dengan hati-hati dan detail.

3) Promosi

Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting, oleh sebab itu pemimpin hendaknya memberikan supervisi yang baik kepada seluruh karyawannya

5) Kelompok kerja

Pada dasarnya, kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan individu.

6) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika kondisi kerja bagus (lingkungan disekitar bersih dan menarik) misalnya, maka karyawan akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh (lingkungan sekitar

panas dan berisik) misalnya, karyawan akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditunjukkan untuk melakukan tugas tersebut (Sinambela, 2021). Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Setiawan (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Motivasi karyawan,
- b. Pengembangan karyawan,
- c. Lingkungan kerja,

- d. Sistem penghargaan karyawan,
- e. Kepuasan karyawan,
- f. Perilaku karyawan, dan
- g. Gaya kepemimpinan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, di antaranya menurut Kasmir (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan enam indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah ala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu priode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan

memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Yanti (2023) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Total sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 50 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar.
- 2) Natalia (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Jimbaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Jimbaran. Jumlah

populasi dalam penelitian ini adalah 56 orang. Metode sampel menggunakan metode sampling jenuh. Alat analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 56 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada The Sanctoo Villa & Spa di Singapadu Gianyar.

- 3) Yulia Tricayanti ,dkk (2023) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Saudara Palembang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan. Alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 44 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang

dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Saudara Palembang.

- 4) Khsan,M,dkk (2022). Melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Marugo Rubber Indonesia. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesa. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Pengaruh Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Marugo Rubber Indonesia.
- 5) Rachmawati,dkk (2022). Melakukan penelitian tentang menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pos surabaya 60000. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan

komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Pos Surabaya 60000.

- 6) Artiyany, M., & Sunrawali, AN (2022). Melakukan penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pekerjaan kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT. Fideral International Finance Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Alat analisis data yang di gunakan adalah analisis linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan pekerjaan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fideral Keuangan Internasional Makassar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepemimpinan dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 82 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Fideral Keuangan Internasional Makassar.
- 7) Kurniawan, dkk (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja

karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Kota Makassar.

- 8) Nuriman Baruhu, dkk (2023). melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Giga Nusantara. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT.Giga Nusantara.
- 9) Sekar Ayu Sukma Karomah. (2022). Meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. Populasi adalah karyawan di Hotel Nirwana

Pekalongan dengan jumlah sampel sebesar 74 responden. Alat analisis yang di gunakan yaitu validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan F, dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 74 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 responden, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di Hotel Nirwana Pekalongan.

- 10) Bilqis ,dkk(2023). Melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sistem Pengemasan Greenspan Jakarta. Penelitian ini menggunakan alat analisis kuantitatif, metode survei dan analisis regresi berganda. Populasinya adalah 40 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Greenspan jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama

yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Greenspan Jakarta.

- 11) Evi Citrawati, dkk (2021). Meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Selanjutnya teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 40 orang. Selain itu, teknik analisis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di CV. Almaguna Kharisma Jaya.

12) Tessa Gian Putri Setyowati,dkk (2022) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permata Birama Sakti. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Birama Sakti. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Permata Birama Sakti.

13) Ni Kadek Rika Putri Rahayu , dkk (2020). Meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan. Penelitian ini dilakukan di PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel

independen kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 40 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Charoen Pokphand, Bonian Tabanan.

- 14) Ni Kadek Puspawati (2023). Meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Lottunduh Ubud. Penelitian ini dilakukan di LPD Desa Adat Lottunduh Ubud yang berlokasi di Jalan Raya Lottunduh Ubud. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LPD Desa Lottunduh Ubud yang berjumlah 32 orang karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lottunduh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 32 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian

sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di LPD Desa Lodtunduh Ubud.

- 15) Amalia,dkk (2022). Meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agusta Bono Internasional. Sampel yang digunakan sebanyak 41 orang. Alat analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Agusta Bono Internasional. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, jumlah responden penelitian terdahulu menggunakan 41 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 orang, dan penelitian sekarang dilakukan pada LPD Desa Adat Kerobokan dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Agusta Bono Internasional.