

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hamali (2020) menyatakan sumber daya manusia merupakan salah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Lesitasari (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian kerja. Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian suatu organisasi. Hastina (2022) sumber daya menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mulyadi (2021) menyatakan di dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai pengembangan dan tujuan perusahaan dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Arianto (2020) mesin- mesin berteknologi canggih sekali pun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualitas dalam mengerjakannya (Arianto, 2020). Melalui bentuk dan potensinya sumber daya manusia merupakan faktor utama pembentuk keunggulan kompetitif dan menjadi

kunci kemajuan di masa mendatang dalam perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi program yang sangat penting di lingkungan perusahaan (Mathis dkk, 2018). Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat (Cahyadi, 2020).

Supriyono (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang sangat penting dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan waktu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020).

Wibowo (2020) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kerja karyawan.

Handoko (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suryadi, 2021). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan menunjukan hasil negatif pada kemampuan karyawan dalam

melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Murty, 2021). Kemampuan dan keahlian merupakan komponen terpenting dari tercapainya kinerja yang maksimal. Kemampuan merupakan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin luas ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin mudah karyawan tersebut dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja karyawan menjadi dasar untuk tetap menjaga kualitas Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak I Wayan Sumantara, S.E, MM selaku pimpinan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem beliau menyatakan bahwa fenomena yang terjadi adalah kinerja karyawannya belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat dari indikator kualitas kerjanya dimana kualitas pekerjaan dihasilkan serta ketrampilan dan kemampuan kerja karyawan. Seperti contoh: rendahnya pelayanan yang dilakukan oleh karyawan dalam bidang keuangan dalam keterlambatan pelayanan administrasi keuangan. Dari kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan berpengaruh terhadap indikator ketepatan waktu untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Seperti contoh: karyawan yang kurang cekatan mengambil pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan berpengaruh terhadap waktu penyelesaian tugasnya. Pada akhirnya dengan terciptanya kinerja karyawan diharapkan para karyawan mampu meningkatkan kualitas mereka untuk masa yang akan datang, untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik maka peningkatan kinerja dari karyawan sangat di perlukan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena komitmen organisasi memotivasi untuk

semua anggota organisasi untuk perbaikan yang kontinyu atas produk dan jasa ini sehingga nantinya komitmen organisasi ini dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ellitan dan Anantan, 2020). Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Ketika karyawan memiliki komitmen organisasi dalam menjalankan pekerjaannya maka mereka memiliki kinerja yang baik. Semakin kuat komitmen anggota terhadap organisasi, semakin kuat kecendrungan seseorang untuk memperlihatkan kinerja mereka. (Mardiyana, 2020).

Robbins dan Judge (2021) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut. Sophiah (2018) menyatakan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuann-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi (Purwaningsih, 2018).

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak I Wayan Sumantra, S.E, MM selaku pimpinan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem beliau menyatakan bahwa fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem yaitu karyawan banyak yang tidak konsisten terhadap pekerjaannya seperti banyaknya karyawan yang tidak berada dimeja saat jam bekerja, tetapi mengerjakan urusan

lain yang berada di luar kantor, bahkan beberapa karyawan terlihat yang berada disuatu tempat untuk berbincang-bincang sambil merokok.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisnadewi dan Saputra (2023) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Ihsan dkk (2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Suwandika dkk (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Ramadhanti dkk (2021) menunjukkan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja diperlihatkan dalam bentuk memenuhi dan mentaati peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan sesuai yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Fatimah (2021) Menyatakan disiplin kerja sangat penting untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Rivai (2019) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku

serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan memerlukan alat komunikasi terutama pada peringkatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan padanya.

Disiplin kerja merupakan salah satu pengaruh di dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kerja karyawan. Kinerja karyawan yang lebih baik dapat dicapai apabila karyawan menggunakan pola kerja teratur, disiplin, dan konsentrasi. Konsentrasi dalam bekerja yang dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaan dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Zesbendri dan Anik, 2019). Selain itu menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi pada kinerja karyawan yang baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dalam peningkatan disiplin kerja yang akan mempengaruhi kinerja pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem, sudah menggunakan tehnik absensi Sidikjari. Fenomena yang terjadi adalah seringnya karyawan tidak tepat waktu untuk bekerja yang mengakibatkan disiplin karyawan yang kurang baik, dan dapat dilihat dari absen yang menurun yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan menurun. Sanksi atau hukuman yang diberikan berupa teguran. Namun ini masih kurang untuk menjadi acuan karyawan dalam mematuhi peraturan disiplin kerja. Sehingga masih banyak karyawan yang melanggar aturan. Jika hal tersebut

terus terulang karyawan akan bersikap sesuka hatinya yang bisa mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berikut dapat dilihat tingkat absensi karyawan periode januari sampai desember tahun 2022 dapat dilihat tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Hari Kerja dan Persentase Absen Karyawan
Pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Prosentase Absensi (%)
1	2	3	4=2×3	5	6=5/4×100%
Januari	40	21	840	5	0,60
Pebruari	40	18	720	9	1,25
Maret	40	22	880	6	0,68
April	40	19	760	7	0,92
Mei	40	18	720	9	1,25
Juni	40	20	800	3	0,36
Juli	40	21	840	4	0,48
Agustus	40	19	760	6	0,79
September	40	22	880	6	0,68
Oktober	40	21	840	5	0,60
Nopember	40	22	880	5	0,57
Desember	40	22	880	7	0,80
Jumlah	480	245	17.600	72	8,98%

Sumber: PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan dari bulan Januari – Desember 2022 memiliki rata-rata ketidakhadiran selama satu bulan. Apabila dilihat dari tingkat persentase, tingginya tingkat absensi karyawan sampai tahun 2022 rata-rata diatas 8,98% dimana seharusnya kebijakan dari manajemen maksimal 3% pertahun (Ardana, 2019). Namun disiplin kerja dalam tingkat absensi karyawan sudah melebihi jumlah rata-rata dan harus dibenahi, karena melebihi ketentuan yang berlaku yaitu 4%. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi

akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan dan Suci (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga hasil penelitian oleh Susanti dan Aesah (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh Wardani dan Kasmari (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan dkk (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Farras (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor komitmen organisasi dan disiplin kerja kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk membangun kinerja karyawan karena sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan tentang pekerjaan yang sesuai dengan penilaian dari masing-masing pekerja (Badriah, 2019). Tiffin (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Davis (2021) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan

tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka” jadi kepuasan kerja mengandung arti sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja.

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan difikirkan sebagai hal yang pantas dan berhak atasnya. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Putra (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang karyawan terhadap tugas yang didapat. Tunjungsari (2020) memberikan pengertian bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya cukup luas (Robbins, 2019). Sinambela (2019) kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan yang didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja itu sendiri. Kunartinah (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh

gairah serta bersungguh – sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diterima pekerja diyakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2019). Adapun kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem yaitu Bonus pada saat kinerja pegawai meningkat. Dari Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan baik itu Bonus, diharapkan pegawai mau bekerja semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem ini belum baik, hasil observasi dan wawancara peneliti dengan 10 orang karyawan diperoleh informasi. Diperkirakan beberapa karyawan tidak puas terhadap atasannya sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Karyawan merasa kondisi kerja tidak nyaman dan karyawan merasa rekan kerja tidak saling mendukung sehingga karyawan semakin malas untuk datang ke kantor sehingga berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alifia dan Nawatmi (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga hasil penelitian menurut Hen dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasaan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil serupa juga ditemukan oleh

Octaviani dkk (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri dan Endratno (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Ariansy dan Kurnia (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

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

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut ;

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Bagi Lembaga atau Instansi

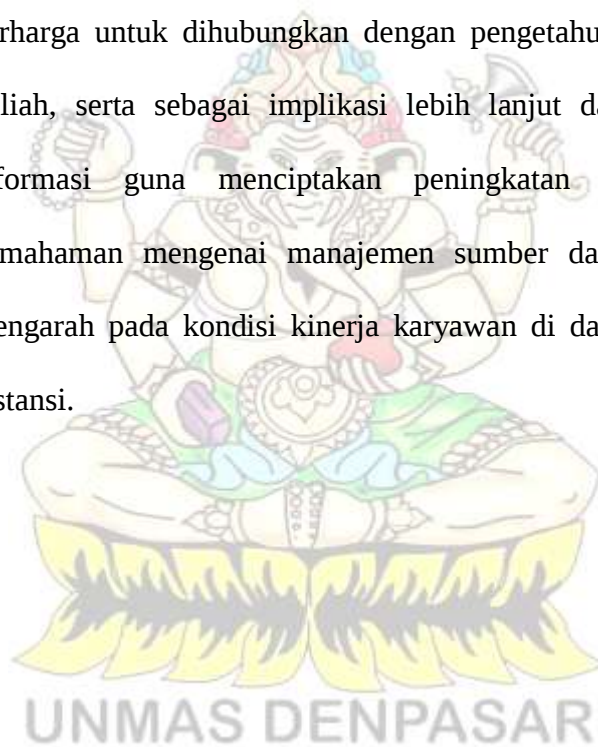
Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi instansi, selain itu juga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

c) Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktis yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis selama kuliah, serta sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam lembaga atau instansi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* di dasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang di inginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa

penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Wirawan (2020) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai penforma. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Safitriani, 2019).

Menurut Anwar (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2018). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak factor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Ramadeni, 2017).

Hasibuan (2019) menyebutkan sebagai alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan memenuhi standar kualitas yang ditentukan perusahaan.

- b) Kuantitas yaitu hasil kerja karyawan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan.
- c) Ketepatan waktu yaitu tugas karyawan yang diberikan perusahaan diselesaikan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.
- d) Efektivitas yaitu karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif.
- e) Kemandirian yaitu karyawan mandiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- f) Komitmen kerja yaitu karyawan berkomitmen untuk mencapai target kinerja yang ditentukan perusahaan

4. Faktor Kendala Kinerja Karyawan

Nuriada (2018) menyatakan, dalam melaksanakan tugasnya ada kalanya karyawan kurang produktif. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya sebagai berikut:

- a) Kurangnya motivasi kerja

Banyak hal yang bisa menyebabkannya. Misalnya, kompensasi yang tidak sesuai, pekerjaan tidak sesuai job specification, atasan yang tidak punya *leadership* yang baik, prospek karir tidak jelas, dan lain-lain.

- b) Kurangnya kemampuan

Mungkin karena kurang pengetahuan, pengalaman, atau keahlian.

- c) Waktu kerja dan beban kerja berlebihan

Bisa diakibatkan oleh pembagian kerja yang tidak merata, jumlah staf kurang, atau mengejar deadline, yang mengakibatkan kelelahan karena bekerja melampaui ambang kemampuan normal manusia.

2.1.3 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mowday (2017) komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal yaitu:

- a) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b) Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Menurut Cole (2020) seorang pekerja berkomitmen adalah salah satu tim yang bersedia berkorban pribadi untuk tujuan perusahaan, percaya pada produk perusahaan, merekomendasikan perusahaan sebagai salah satu tempat terbaik untuk kerja, dan yang siap untuk tinggal di perusahaan untuk setidaknya beberapa tahun ke depan, bahkan jika ditawarkan kenaikan gaji di tempat lain.

Robbins (2021) menjelaskan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja, apabila dia menyukai organisasi tersebut

maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai itikat yang kuat dimana seseorang terlibat didalam organisasi tersebut. Muhtarom (2019) mendefinisikan komitmen kerja merupakan suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atau gaji dan imbalan lain yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasai kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi. Ali (2018) berpendapat bahwa komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang ajeg, disebabkan oleh adanya kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian di atas maka komitmen organisasi adalah suatu rasa yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan hasil dari pengalaman, loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan dalam membangun suatu organisasi/perusahaan dimana antara individu sebagai karyawan memiliki ikatan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Miller (2019) dimensi komitmen organisasi yaitu:

- a) Komitmen afektif

Komitmen afektif didefinisikan sebagai ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan yang seorang karyawan dengan organisasi dan tujuannya.

b) Komitmen berkelanjutan

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi di mana nilai ekonomi yang dirasa lebih baik bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di organisasi selama ini.

c) Komitmen normatif

Komitmen normatif mengacu pada perasaan karyawan di mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut. Komitmen ini memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil- hasil organisasi seperti kinerja dan perputaran karyawan bila dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Mcihane dan Efriyaningsih (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

a) Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas, karena itu perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

b) Keamanan kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik rendah. Ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaan tidak beresiko.

c) Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara

rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d) Keterlibatan karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya.

e) Kepercayaan karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin.

4. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi tujuan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Hamoko, 2017). Adapun indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

a) Tetap tinggal (bekerja)

Hal ini berarti seorang karyawan yang memiliki komitmen akan tetap bekerja pada perusahaan tersebut dan tidak ingin pindah atau mencari tempat kerja yang lain.

b) Bersedia melaksanakan kerja tambahan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersedia menerima pekerjaan tambahan atau kerja lembur untuk menyelesaikan tugas sebagai bentuk pertanggung jawaban terhadap pekerjaan yang dijalani.

c) Menjaga kerahasiaan perusahaan.

Sebagai bentuk komitmen dalam bekerja, seorang karyawan hendaknya dapat menjaga rahasia-rahasia perusahaan. Hal ini berkaitan dengan keberlangsungan karir dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

d) Mempromosikan

Bentuk komitmen lain yang harus dimiliki oleh karyawan adalah ikut dalam mempromosikan produk atau jasa yang ditawarkan perusahaan sehingga dapat ikut membangun dan membanggakan serta memperkenalkan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.

e) Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.

Komitmen karyawan juga dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan meskipun tanpa pengawasan dari atasan

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Ganyang (2018) disiplin adalah Suatu kondisi di mana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. Afandi (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Sutrisno (2018) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka disiplin kerja dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua tata tertib atau peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku yang dibuat oleh manajemen.

2. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Afandi, 2019) adapun fungsi disiplin antara lain:

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

3. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2020) untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

4. Bentuk disiplin kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard peraturan yang telah ditetapkan. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan hal-hal berikut:

- (1) Penyelarasan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- (2) Mengorientasikan karyawan secara benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- (3) Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
- (4) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para karyawan tentang kinerja.
- (5) Mengondisikan para karyawan dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

5. Pendekatan disiplin kerja

Afandi (2021) terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) Disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi: (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik. (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. (3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengandalkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi: Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran

kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan disiplin bertujuan

Yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu asumsi pendekatan ini adalah: Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. Disiplin karyawan bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

6. Indikator disiplin kerja

Menurut Siswanto (2017) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

e) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2017) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sunyoto (2019) kepuasan kerja/job satisfaction adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Martoyo (2018) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang puas tampaknya cenderung berbicara positif tentang

organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas mungkin lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespon pengalaman positif mereka. Titisari (2018) Pada intinya kepuasan kerja berkaitan dengan upaya (effort) seseorang dalam bekerja. Karyawan yang tidak puas akan pekerjaan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Suwanto (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemahirannya atau yang disebut dengan profesionalisme

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2018) kepuasan kerja dapat di bedakan menjadi tiga jenis yaitu :

a. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

b. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c. Karyawan merasa puas apabila menerima imbalan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak

4. Indikator kepuasan kerja

Yuwono (2018) mengidentifikasi indikator kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a. Upah

Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan kinerjanya.

b. Promosi

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

c. Superisi

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

d. Benefit

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

e. Memberi Penghargaan

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

f. Prosedur Operasi

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

g. Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

h. Sifat Pekerjaan

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

i. Komunikasi

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

Robbins (2017) Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu:

- a) Gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
- b) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c) Promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d) Sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e) Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut maka dalam penelitian ini digunakan pendapat Robbins yakni sebanyak 5 indikator yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, sikap atasan dan rekan kerja konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja mandiri.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mowday (2017) komitmen organisasi karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Efriyaningsih (2020) seorang pekerja berkomitmen adalah salah satu tim yang bersedia berkorban pribadi untuk tujuan perusahaan, percaya pada produk perusahaan, merekomendasikan perusahaan sebagai salah satu tempat terbaik untuk kerja, dan yang siap untuk tinggal di perusahaan untuk setidaknya beberapa tahun ke depan, bahkan jika ditawarkan kenaikan gaji di tempat lain.

Robbins (2021) menjelaskan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang merefleksikan bagaimana seseorang (suka maupun tidak suka) terhadap organisasi tempat dia bekerja, apabila dia menyukai organisasi tersebut maka ia akan berupaya untuk tetap bekerja, dimana organisasi sebagai itikat yang kuat dimana seseorang terlibat didalam organisasi tersebut. Muhtarom (2019) mendefinisikan komitmen kerja merupakan suatu hubungan tukar menukar antara individu dengan organisasi kerja. Individu mengikatkan dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja sebagai balasan atau gaji dan imbalan lain

yang diterimanya dari organisasi yang bersangkutan. Wujud orientasi sikap berupa kemampuan identifikasi kondisi organisasi, kemauan terlibat aktif, dimilikinya rasa kesetiaan dan kepemilikan terhadap organisasi. Ali (2018) komitmen organisasi sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang ajeg, disebabkan oleh adanya kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen adalah usaha untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan menjadi suatu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar akan tugasnya. Sutrisno (2019) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin adalah motivasi untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Disiplin kerja yang baik dari tingginya kedisiplinan pada karyawan

dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Goldwin (2019) kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Kepuasan kerja merupakan dampak dari adanya pelaksanaan pekerjaan dimana kepuasan dapat diinterpretasikan dan diekspresikan secara lebih akurat dengan nada emosional karyawan dan dilihat dari kesesuaian antara harapan individu mengenai pekerjaannya dan imbalan yang diberikan atas pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikansi yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam usaha mencapai tujuan suatu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara karyawan, maju mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta ketrampilan dari karyawan tersebut dalam bekerja keras

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang di lakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra Jaya Giri Nusa Karangasem. Adapun penelitian yang di lakukan yakni

1. Trisnadewi dan Suputra (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 98 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Ihsan Nurdin dkk (2020) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Austin Engineering Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Austin Engineering Indonesia . Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
3. Suwandika dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I. Jumlah sampel dalam penelitian ini

adalah 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas Manggis I. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

4. Marsoit dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
5. Ramadanti dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Enzo Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan loyalitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samoedra jaya Giri Nusa Karangasem

6. Fuandi dan Marni (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Nakamura Holistic Therapy Cabang Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 Responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuisioner, sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
7. Gunawan dan Suci (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Coco Bali Fiber. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah

responden dan jumlah pertanyaan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

8. Susanti dan Aesah (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Rakha Gustiawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Wardani dan Kasmari (2023) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

10. Irawan dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
11. Farras (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah. 12 Kota Dumai. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 25 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan peran lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pertanyaan dalam kuisioner.

Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

12. Alfiah dan Nawatmi (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BLU UPTD Trans Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
13. Hen dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twister Dog Panjer. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twister Dog, Panjer. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

14. Octavianti dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Inkabiz Indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
15. Fitri dan Endratno (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai variabel intervening : studi pada karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 106 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB), organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap organizational citizenship behavior (OCB), organizational citizenship behavior (OCB) mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, organizational citizenship behavior

(OCB) mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuisisioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

16. Ariansy dan Kurnia (2022) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 115 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, insentif dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama- sama membahas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.