

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berfikir maju cerdas, inovatis dan mampu berkarya dengan kinerja yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Melihat kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia yang memiliki peran penting pada suatu lembaga. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan atau kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan perusahaan, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya (Budiyanto, 2021).

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Menurut Umrah (2022) kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan. Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Menurut Dharmoko, dkk (2020) mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika

terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Kinerja karyawan menopang sebagian besar keberhasilan pada perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan semakin besar juga peluang perusahaan meningkat atau berkembang. Sebaliknya semakin menurunnya kinerja karyawan semakin mengkhawatirkan bagi perusahaan untuk menjalankan perusahaannya kedepan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Panggabean, 2022). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Maizar (2023) disiplin kerja adalah sikap hormat, hormat, patuh dan patuh terhadap yang berlaku peraturan, baik yang tidak tertulis maupun tertulis, dapat dilaksanakan dan tidak dapat dihindari menerima hukuman jika melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dilihat dari kemampuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melihat kemauan atau dorongan untuk bekerja sebaik mungkin agar tercapai tujuan perusahaan yang maksimal yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dengan adanya disiplin kerja dari karyawan dapat mematuhi peraturan dalam melaksanakan tugas kinerja karyawan akan lebih baik (Chandra, 2020).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawannya. Bagi perusahaan

adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Barima, 2021). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arif (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian di atas juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Iptian (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Oppong (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu (2021) meyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) meyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh Clare (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti disiplin kerja tidak akan berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kompensasi finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pusparani, 2021). Menurut Elisa (2022) kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan di dalamnya imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi kerja pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi finansial atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Ikhrum, 2021). Kompensasi finansial diberikan kepada karyawan dengan mengutamakan azas keadilan dan layak atas prestasi dan jasa yang ditunjukkan karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaannya akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan karena merasa pekerjaannya dihargai (Setyawan, 2021). Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kinerja dan produktifitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Maryani, 2020).

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi dapat menjamin keadilan diantara karyawan maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing - masing tugas yang diberikan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk

mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja agar lebih baik (Nasution, 2019). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifani (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Saman (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sumerli (2022) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elisa (2022) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rinny (2020) menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh pada penelitian yang dilakukan Kurniawan (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti kompensasi finansial tidak berdampak secara langsung pada kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompensasi finansial, komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pusparani, 2021). Menurut Setyawan (2021) komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Semakin baik

komitmen organisasional setiap karyawan maka semakin baik loyal dan semakin memperbaiki kinerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan tempat bekerja berarti adalah karyawan yang tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan tersebut memiliki tujuan dan mampu menyesuaikan tujuannya dengan tujuan organisasi sehingga akan menunjukkan kinerja kerja terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya serta mengharapkan tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi merupakan kekuatan individu yang didefinisikan dan dikaitkan dengan bagian organisasi (Diputra, dkk, 2021). Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan (Ikhran, 2021).

Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Soomro (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Jufrizen (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Karoso (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yandi (2022) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik komitmen karyawan kepada perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga diperoleh pada penelitian Mairia (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian Ikhran (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa komitmen karyawan tidak berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat atau badan usaha yang berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, pernyataan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Bertambahnya jumlah koperasi di Bali khususnya di Kota Denpasar didukung dengan data perkembangan jumlah Koperasi di Kota Denpasar mencapai 1.018 Koperasi periode Desember 2022 (Diskopukm Bali, 2023).

Peningkatan jumlah unit Koperasi di Kota Denpasar menunjukkan bahwa keberadaan Koperasi sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Rahayu Denpasar merupakan sebuah perusahaan simpan pinjam yang bergerak di bidang jasa keuangan yang beralamat di Jalan. Kertha Winangun II No 1, Desa Sidakarya, Denpasar Selatan, Bali. Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar adalah organisasi koperasi yang dimiliki dan dijalankan untuk kepentingan bersama seluruh anggota. Dalam perannya, koperasi akan lebih memberikan bobot pada pelayanan simpan pinjam untuk kepentingan anggotanya. Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar tentu tidak bersaing hanya dengan lembaga keuangan yang sama melainkan juga akan mengalami persaingan terhadap lembaga keuangan lainnya misalnya Bank Umum, BPR maupun LPD. Maka dari itu, tidak menutup kemungkinan akan sangat sulit bagi Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar untuk dapat berkembang apabila Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar tidak mampu memaksimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar diketahui belum mencapai maksimal yang dilihat dari kuantitas kinerja dalam pencapaian asset yang diperoleh. Aset dari suatu lembaga keuangan sangat menentukan prestasi dari lembaga keuangan itu sendiri, maka jika dibiarkan seperti ini akan menutup kemungkinan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar mungkin saja gagal bersaing dengan lembaga keuangan lainnya. Oleh karena itu, melihat kondisi seperti ini maka peneliti fokus untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam

Dana Rahayu Denpasar. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Dana Rahayu diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal yang bisa dilihat dari realisasi pencapaian target tabungan yang belum tercapai. Berikut adalah data realisasi pencapaian target tabungan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu tahun 2019 – 2023.

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Target Tabungan Pada
Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu
Tahun 2019 – 2023

Tahun	Tabungan		Realisasi Tabungan	
	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Tercapai (%)	Belum Tercapai (%)
2019	200.000.000	175.000.000	88	12
2020	200.000.000	110.000.000	55	45
2021	200.000.000	158.000.000	79	21
2022	200.000.000	180.000.000	90	10
2023	200.000.000	172.000.000	86	14

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2019 hingga tahun 2023 Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu belum pernah mencapai target yang telah ditetapkan, hal ini dapat menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu. Dari hasil wawancara yang dilakukan, penurunan kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu disebabkan oleh karyawan tidak memiliki disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan yang sering telat datang dan pulang lebih awal sebelum jam pulang, selalu ada keterlambatan dalam memberikan gaji kepada karyawan, gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan tugas – tugas yang diberikan, rendahnya komitmen dari karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.

Kedisiplinan merupakan salah satu kunci dari optimalisasi kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja mempunyai peran dalam menurunnya kinerja karyawan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Pranata, dkk. 2022). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara tindak lanjut disiplin kerja antara karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu, peneliti menemukan permasalahan yaitu seringnya karyawan terlambat datang ke kantor dan terlambat kembali ke kantor pada saat jam makan siang dan pulang kerja yang tidak tepat waktu, kurangnya ketepatan waktu dalam pelayanan nasabah, karyawan sering tidak masuk kerja karena alasan upacara keagamaan sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Karena beberapa karyawan tidak sepenuhnya mematuhi disiplin kerja yang tepat, ini mengarah pada penurunan kinerja dan tugas kerja yang kurang efisien. Berikut adalah data tingkat kehadiran karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Tahun 2023.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu
Denpasar Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase Absensi
1	2	3	4	$(5)=(3) \times (4)$	6	$(7)=(5)-(6)$	$(8)=(6):(5) \times 100\%$
1	Januari	33	25	825	30	795	3,64
2	Februari	33	24	792	22	770	2,78
3	Maret	33	27	891	25	866	2,81
4	April	33	26	858	25	833	2,91
5	Mei	33	26	858	29	829	3,38
6	Juni	33	26	858	26	832	3,03
7	Juli	33	26	858	24	834	2,80
8	Agustus	33	27	891	33	858	3,70
9	September	33	26	858	29	829	3,38
10	Oktober	33	26	858	28	830	3,26
11	November	33	26	858	26	832	3,03
12	Desember	33	27	891	28	863	3,14
Jumlah		396	312	10296	325	9971	37,86
Rata-Rata		33	26	858	27	831	3,16

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu (2024)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Tahun 2023 berfluktuasi setiap bulannya dengan rata – rata absensi sebesar 3,16%. Ini berarti bahwa tingkat absensi tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Mahendra, 2023). Tingginya absensi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Tahun 2023 dikarenakan banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan upacara agama, banyak karyawan yang sering terlambat

masuk kerja dan karyawan yang meninggalkan tempat kerja sebelum jam pulang kerja yang telah ditentukan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan, seperti pemberian kompensasi yang layak dan wajar merupakan faktor penting bagi karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis karyawan. Sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis karyawan manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu keberadaan besaran serta komposisi gaji yang diterima oleh karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Karyawan yang dibayar dengan baik juga berkinerja baik. Dengan evaluasi yang baik diharapkan kinerja meningkat, namun kompensasi yang diterima tidak cukup, karyawan dapat bekerja dengan malas, yang berakibat pada menurunnya kinerja karyawan. Berikut adalah data kompensasi finansial yang diterima karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Tahun 2023.

Tabel 1.3
Kompensasi Finansial Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Total Kompensasi (Rp)
1	Januari	33	88.620.000	11.550.000	43.750.000	143.920.000
2	Februari	33	88.620.000	9.975.000	0	98.595.000
3	Maret	33	88.620.000	9.975.000	0	98.595.000
4	April	33	88.620.000	10.500.000	0	99.120.000
5	Mei	33	88.620.000	10.500.000	0	99.120.000
6	Juni	33	88.620.000	9.450.000	0	98.070.000
7	Juli	33	88.620.000	10.500.000	0	99.120.000
8	Agustus	33	88.620.000	11.550.000	43.750.000	143.920.000
9	September	33	88.620.000	11.025.000	0	99.645.000
10	Oktober	33	88.620.000	12.075.000	0	100.695.000
11	November	33	88.620.000	11.025.000	0	99.645.000
12	Desember	33	88.620.000	11.025.000	0	99.645.000
Jumlah			1.063.440.000	129.150.000	87.500.000	1.280.090.000
Rata-Rata			88.620.000	10.762.500	2.651.515	106.674.167

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu (2024)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dijelaskan bahwa total gaji yang diterima untuk 33 orang karyawan adalah Rp 88.620.000 atau kisaran gaji yang diterima karyawan per orangnya adalah Rp 2.685.454. Selain gaji pokok, karyawan juga mendapatkan tunjangan transportasi dan tunjangan hari raya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar yaitu ditemukan permasalahan mengenai kompensasi finansial yaitu perusahaan selalu ada keterlambatan dalam memberikan gaji kepada karyawan, gaji yang diterima karyawan tidak sepadan dengan tugas – tugas yang diberikan, uang transportasi yang diberikan masih kurang dari ongkos transport yang dikeluarkan oleh karyawan.

Setiap karyawan dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi

selama bekerja dalam sebuah perusahaan. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Apabila karyawan memiliki komitmen yang minim dalam pekerjaannya maka secara otomatis kinerja yang akan ditunjukkan sangat rendah pula. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu ditemukan permasalahan mengenai rendahnya komitmen organisasi yang tercermin dari karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan yang sering melanggar peraturan seperti telat masuk kerja dan mendahului pulang sebelum jam pulang kerja serta kurangnya komunikasi antara karyawan dengan atasan sehingga tidak jarang terjadi miskomunikasi dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa hasil penelitian yang penulis dapatkan diatas terkait dengan disiplin kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja serta permasalahan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Finansial, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat

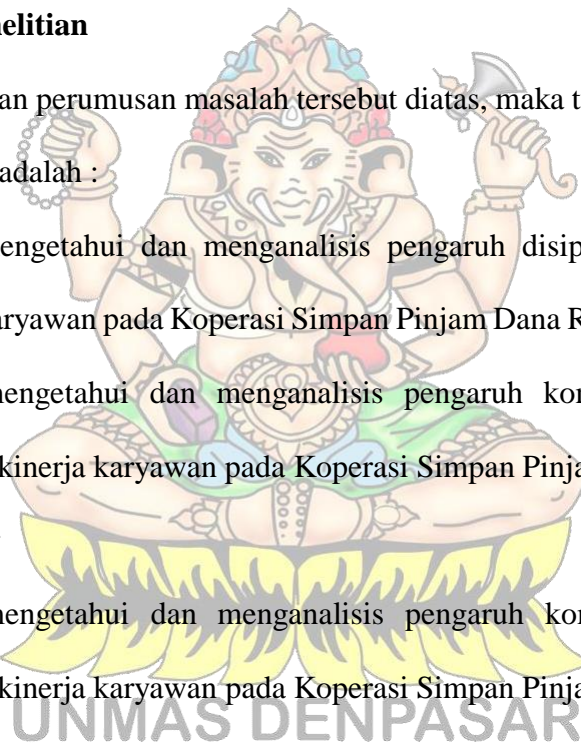
dirumuskan masalah penelitiannya sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu di Denpasar ?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu di Denpasar ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu di Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Bedasarkan perumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu di Denpasar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu di Denpasar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu di Denpasar



1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menguatkan pengembangan teori atau ilmu pengetahuan, khususnya mengenai disiplin kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja serta permasalahan yang ada di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan yang berarti untuk Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasi



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan merupakan teori yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960 melalui publikasi artikelnya yaitu *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. Locke & Latham (2019) mengungkapkan bahwa *Goal Setting Theory* merupakan teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seorang individu terhadap tugasnya. Dalam teori ini, juga diungkapkan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan memberikan hasil kinerja tugas yang lebih baik daripada hasil kinerja tugas dengan tujuan yang mudah.

Teori ini menyatakan perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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 keteampilan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas *Goal setting theory* dalam penelitian ini sebagai dasar melihat hubungan kinerja karyawan sebagai tujuan (*goal*)

yang ingin dicapai oleh perusahaan melalui disiplin kerja yang baik untuk menghasilkan kerja yang lebih berkualitas, kompensasi finansial yang sesuai harapan karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan serta komitmen organisasi yang jelas agar karyawan siap bekerja keras sepenuh hati. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, lalu peranan faktor disiplin kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Yusman, 2021). Menurut Setyawan (2021) kinerja menunjukkan kemampuan seseorang mampu melaksanakan perannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan baik dengan melaksanakan peran sebagai individu atau menunjukkan kompetensi sesuai yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Setyadi (2021) kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan dari hasil yang dilakukan karyawan sesuai dengan tugasnya. Menurut Sukmawati, dkk (2022) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai

dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Muna (2022) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Satoto (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Yusman (2021) menyatakan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

1) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

2) Rencana Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

3) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain.

4) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

7) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

8) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ardiansyah (2021) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu

2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3) Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan

4) Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5) *Adaptabilitas (Adaptability)*

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6) *Kerjasama (Cooperation)*

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah assignments, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Burhannudin (2019) disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Menurut Sitopu (2021) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk taat seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Pangalia (2022) disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diamanahkan kepadanya.

Menurut Silalahi (2021) Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan - peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan menerima sanksi ketika melanggarnya. Secara langsung disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik yang diukur dengan menggunakan indikator Kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi. Menurut Setiadi (2021) disiplin kerja adalah seseorang yang sadar dan mau patuh pada aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial saat ini, dalam hal ini karyawan selalu datang, waktu dan semua pekerjaan.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

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

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan tekun,

serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana dirinya dapat mengendalikan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksiyang ada, maka semua karyawan akan terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah

ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seseorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

2.3.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2019:25) indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja tepat waktu
Pentingnya menghargai waktu sebagai tindakan disiplin untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
Kedisiplinan diri sendiri untuk mengatur penggunaan waktu secara efektif, aturan waktu atau jadwal waktu kegiatan apa saja yang akan dilakukan.
- 3) Tidak pernah manngkir atau tidak bekerja
Konsisten untuk hadir dan bekerja tepat waktu membuat seseorang menjadi pribadi yang dihargai pada sebuah perusahaan.
- 4) Mematuhi peraturan perusahaan

Taat terhadap semua pedoman yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai prosedur perusahaan

2.4 Kompensasi Finansial

2.4.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Dharmayasa, 2020). Menurut Barima (2021) kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan adil akan meningkatkan tingkat kinerja dan produktifitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Suabdah (2021) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut dapat memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Setyawan (2021) kompensasi finansial diberikan kepada karyawan dengan mengutamakan azas keadilan dan layak atas prestasi dan jasa yang ditunjukkan karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi finansial yang sesuai dengan pekerjaannya akan terpacu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang ditetapkan karena merasa pekerjaannya dihargai. Menurut Maryani (2020) kompensasi finansial adalah keseluruhan balas jasa yang

diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi finansial adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atas hasil kerjanya berupa uang mencakup upah atau gaji ditambah tunjangan - tunjangan.

2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi Finansial

Menurut Afandi (2019) jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi 3 yaitu :

- 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi f adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang

tinggal dikota kecil.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku diperusahaan lain.

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan kepada karyawan.

4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan.

6) Peranan serikat buruh.

Keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan- perusahaan dirasa penting. Ini akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

2.4.4 Indikator-indikator Kompensasi Finansial

Menurut Umar (2019) indikator dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1) Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan diterima secara penuh..

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kekaryawanan/karyawan.

4) Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan sekaligus memenuhi sasaran kinerja, dan pembayaran yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan lamanya jma kerja, sehingga adil antara hasil yang didapat

dengan beban yang diberikan.

2.5 Komitmen Organisasi

2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Ikhrum (2021) komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi ukuran ketersediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang. Komitmen seringkali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, ketersediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk tetap terus bekerja.

Menurut Burhannudin (2019) mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Rizqi (2021) komitmen organisasi adalah prinsip yang di pegang oleh karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Menurut Setyawan (2021) komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Menurut Suabdah (2021) komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi dan ketersediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk tetap terus bekerja.

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan tetap menjadi anggota organisasi serta percaya dan siap bekerja keras sepenuh hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi.

2.5.2 Pendekatan Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:77) ada beberapa pendekatan- pendekatan teoritis yang muncul di dalam mengkaji teori komitmen organisasi, yaitu :

1) Pendekatan Sikap

Komitmen menurut pendekatan ini menunjuk pada permasalahan sikap keterlibatan dan sikap loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya. Menurut pendekatan ini komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait.

2) Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku berhubungan dengan proses dimana individu telah terikat dengan organisasi tertentu. Komitmen organisasi tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan.

3) Pendekatan Multidimensi

Komitmen organisasi secara tradisional dipandang sebagai konstruksi dimensi atau satu dimensi dimana komitmen organisasi didefinisikan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas.

2.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:85), Komitmen Organisasi memiliki tiga indikator

yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jikameninggalkan organisasi
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2019) dengan judul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga dan Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Utara Provinsi Sumatera. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian Arif (2019) adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arif dilakukan pada tahun 2019. Lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arif berlokasi di Dinas Bina Marga dan Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Utara Provinsi Sumatera.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Attin Tour”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian ini adalah deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Attin Tour. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan *purposive sampling* dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 30 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Hidayat adalah sama - sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data

yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Hidayat adalah lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat berlokasi di PT. Attin Tour. Teknik penentuan sampel yang digunakan penelitian saat ini yaitu dengan metode sensus sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *purposive sampling*

3. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian (2020) dengan judul "*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu diambil dengan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Iptian adalah sama - sama menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Iptian adalah lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian berlokasi di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Tahun penelitian yang dilakukan peneliti

saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian dilakukan tahun 2020.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Oppong (2020) dengan judul "*The Influence Of Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variables (Case Study on Medical Doctor and Nurses in Canada)*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan insentif sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan data yang digunakan adalah data primer. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Oppong adalah sama - sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Oppong adalah penelitian saat ini tidak menggunakan variabel intervening sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel intervening. Penelitian saat ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Clare (2021) dengan judul "*The Effect Of Compensation, Leadership Style And Work Discipline On The Performance Of Hospital Employee In United States*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, gaya

kepemimpinan dan disiplin kerja kinerja karyawan Rumah Sakit Di Amerika Serikat. Sampel pada penelitian ini adalah 30 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Clare adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Clare dilakukan pada tahun 2021. Lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Clare berlokasi di Rumah Sakit Amerika Serikat.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sitopu (2021) dengan judul "*The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja anggota tim PT. Sinar Jernih Suksesindo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 130 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Sitopu adalah sama - sama menggunakan variabel disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan. Menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sitopu dilakukan pada tahun 2021. Lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sitopu berlokasi di PT. Sinar Jernih Suksesindo.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2023) dengan judul *“The Influence Of Compensation, Training, Competence And Work Discipline On Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus, seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 93 rakyat. instrumen penelitian wawancara dan angket. analisis data menggunakan multiple uji regresi, uji t, dan uji f dengan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Maizar adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan metode penentuan sampel yang sama yaitu metode sensus. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Maizar adalah lokasi penelitian yang dilakukan

saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maizar berlokasi di PT Luas Retail Indonesia Cabang Batam. Jumlah sampel yang digunakan penelitian saat ini yaitu 33 responden, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 93 sampel.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny (2020) dengan judul "*The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja staf pengajar Universitas Mercu Buana. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kausal pendekatan kuantitatif. Kuesioner disebarkan kepada 77 karyawan Universitas Mercu Buana dari total keseluruhan populasi sebanyak 332 karyawan dengan menggunakan teknik convenience sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Rinny adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rinny dilakukan pada tahun 2020. Lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di

Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian oleh Rinny berlokasi di Universitas Mercu Buana.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arifani (2020) dengan judul "*Literature Review Factors Affecting Employee Performance: Competence, Compensation And Leadership*". Penelitian ini dilakukan oleh melihat tiga faktor yang dianggap memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu kompetensi, kompensasi, dan faktor gaya kepemimpinan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Arifani adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arifani dilakukan pada tahun 2020
3. Penelitian yang dilakukan oleh Saman (2020) dengan judul "*Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pertambangan. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi pustaka. Penelitiannya adalah dilakukan terhadap 51 karyawan dengan analisis data menggunakan metode Parsial Kuadrat Terkecil (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Saman adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Saman adalah teknik analisis data digunakan peneliti saat ini yaitu analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode Parsial Kuadrat Terkecil (PLS). Jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 51 responden.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2021) dengan judul "*Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel kompensasi dan disiplin terhadap para karyawan badan publik daerah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Sampel penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan perusahaan badan publik milik daerah menggunakan metode sampel Purposive Sampling. Data Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Prasetyo adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah

metode penentuan sampel yang digunakan peneliti saat ini adalah dengan metode sensus sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo menggunakan metode penentuan sampel dengan purposive sampling. Jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 80 responden

5. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna Dharma Deli. Penelitian ini dilakukan di Hotel Inna Dharma Deli. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel yang berjumlah 203 orang. Dari 203 kuesioner, hanya bisa terisi sebanyak 104 kuesioner. Analisis data pada penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah peneliti saat ini tidak menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan menggunakan variabel moderasi. Lokasi penelitian saat ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan berlokasi di Hotel Inna Dharma Deli.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Sumerli (2022) dengan judul *“Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance”*. Tujuan penelitian ini untuk membahas tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap karyawan pertunjukan. Jenis penelitian ini adalah korelasional belajar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bintang Parabola yang berjumlah 75 orang. Di dalam Penelitian penulis menggunakan populasi sebanyak 75 karyawan pada PT Bintang Parabola dengan menghitung jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode data analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Sumerli adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumerli berlokasi di PT Bintang Parabola. Jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 75 responden.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Elisa (2022) dengan judul *“The Influence of Role Perception, Human Resource Development, and Compensation on Employee Performance Universitas Ibnu Sina”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi peran, manusia pengembangan sumber daya, dan kompensasi pada karyawan pertunjukan. Jenis penelitian

ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki populasi 109 karyawan Universitas Ibnu Sina. Jumlah sampel diperoleh rumus slovin berjumlah 85 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Elisa adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Elisa berlokasi di Universitas Ibnu Sina. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada peneliti saat ini adalah dengan metode sensus, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Elisa menggunakan metode pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*.

2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Soomro (2019) dengan judul "*Determining The Impact Of Entrepreneurial Orientation And Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Employee's Performance*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak orientasi kewirausahaan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada UKM di Pakistan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada

data *cross-sectional*. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel pada penelitian ini berjumlah 326 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Soomro adalah sama - sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Soomro adalah lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Soomro berlokasi di UKM di Pakistan. Jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 326 responden.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2019) "*Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Responden dalam hal ini. Penelitian ini melibatkan 180 karyawan yang memiliki level manajemen tinggi, level manajemen rendah, menengah dan atas di perusahaan jasa telekomunikasi. Teknik analisis penelitian menggunakan analisis SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Gunawan adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Gunawan adalah jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 180 responden. Peneliti saat ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan menggunakan analisis SEM.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mairia (2021) dengan judul "*Leadership, Organizational Commitment, Work Discipline, And Employee Performance At Public Health Office Of Pekanbaru City*". Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kerja disiplin dan kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan keluar di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru dengan sampel sebanyak 99 orang. Teknik pengambilan sampel di penelitian ini pengambilan sampelnya dilakukan dengan metode sensus. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis hipotesis menggunakan model persamaan struktural (AMOS) dan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Mairia adalah sama - sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Mairia adalah lokasi penelitian yang dilakukan saat ini di Koperasi Simpan Pinjam Dana Rahayu Denpasar, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mairia berlokasi di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

Peneliti saat ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mairia menggunakan persamaan struktural (AMOS).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2021) dengan judul "*Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance*".

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 85 karyawan. Pengumpulan data Teknik yang digunakan adalah kuesioner dan teknik analisis data digunakan Partial Least Kotak (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen adalah sama - sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen adalah peneliti saat ini tidak menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen menggunakan variabel moderasi. Peneliti saat ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen menggunakan analisis SmartPLS.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Karoso (2022) dengan judul "*Analyzing the Relationship of Work Environment and Quality of Work Life on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi

komitmen organisasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan pertunjukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner survei terhadap 400 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Karoso adalah sama - sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Karoso adalah peneliti saat ini tidak menggunakan variabel moderasi sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Karoso menggunakan variabel moderasi. Jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 400 responden.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Yandi (2022) dengan judul "*Employee Performance Model: Work Engagement Through Job Satisfaction And Organizational Commitment (A Study Of Human Resource Management Literature Study)*". Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Metode penulisan artikel ilmiah adalah dengan menggunakan metode kualitatif dan literatur review. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Yandi adalah sama - sama menggunakan

variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yandi dilakukan pada tahun 2022.

7. Penelitian yang dilakukan Ikhrum (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Finansial Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan pada bagian akuntansi dipengaruhi faktor-faktor motivasi kerja, kompensasi finansial dari perusahaan dan komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Jumlah sampel sebanyak 45 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian saat ini dengan penelitian yang dilakukan Ikhrum adalah sama - sama menggunakan variabel kompensasi finansial, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menggunakan analisis data yang sama yaitu analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah tahun penelitian yang dilakukan peneliti saat ini adalah pada tahun 2024 sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ikhrum dilakukan pada tahun 2021. Teknik penentuan sampel yang digunakan penelitian saat ini yaitu dengan metode sensus sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian saat ini adalah 33

responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya adalah 45 responden.

