

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian pengembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2019). Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk mencapai kinerja yang optimal dari pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM juga membantu dalam membangun budaya organisasi yang kuat dan memastikan bahwa pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam organisasi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja pegawai.

Sumber daya manusia yang baik yaitu agar memiliki SDM yang berkompeten di sebuah organisasi dan SDM yang mempunyai kualitas yang baik untuk mencapai tujuan bisnis (Hasibuan, 2019) Perencanaan sumber daya manusia yang tepat akan menghasilkan pegawai yang sesuai dan kompeten dalam bidangnya masing-masing. Pegawai yang ditetapkan secara tepat akan lebih optimal dan cepat dalam mengerjakan pekerjaan. Oleh karena itu perusahaan juga perlu mempertahankan dan meningkatkan pegawai dengan kinerja yang baik.

Menurut Hamali (2019) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Menurut Afandi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Manullang (2021:104) berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, Kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan Prakosa (2021:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/pegawai. Martoyo (2021:20) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Penelitian yang dilakukan Rinny *et al.*, (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya

semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Loan (2020) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Penelitian Hajali *et al.*, (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Andreas (2022) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja membuat kinerja karyawan akan semakin baik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan kepuasan kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Penelitian Nawabi (2019) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Simamora (2019:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan Esthi and Savhira (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Prayogi *et al.*, (2019) yang menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Maswani *et al.*, (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Maryani *et al.*, (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zysman (2022) yang menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan disiplin kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Hasil penelitian Camilie, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya tinggi rendahnya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Robbins and Coulter (2019) mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu

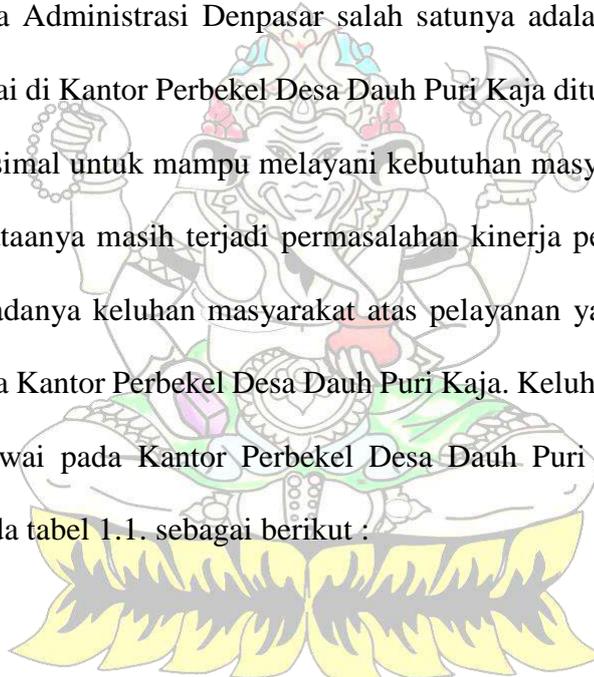
organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Kaswan (2019) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana

Penelitian yang dilakukan Jufrizen *et al.*, (2021) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Mailool *et al.*, (2020) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi akan menyebabkan kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian Febrian *et al.*, (2023) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan komitmen organisasi yang baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sa'adah dan Rijanti (2023) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen yang tinggi akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin *et al.*, (2022) yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya perubahan komitmen organisasi tidak akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitha & Wahyuni (2021) yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Artinya baik buruk komitmen organisasi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Desa Dauh Puri Kaja pada awalnya merupakan salah satu kawasan wilayah yang berada di wilayah Pemerintahan Desa Dauh Puri, Kecamatan Denpasar Utara. Dengan ditingkatkannya status Kota Denpasar menjadi Kota Administratif Kota Denpasar dan dengan perkembangan penduduk yang semakin pesat maka dilakukan pembentukan Desa-Desa Persiapan dalam wilayah Kota Administrasi Denpasar salah satunya adalah Desa Dauh Puri Kaja. Pegawai di Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja dituntut untuk bekerja dengan maksimal untuk mampu melayani kebutuhan masyarakatnya. Namun dalam kenyataannya masih terjadi permasalahan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja. Keluhan masyarakat atas kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja Tahun 2023 disajikan pada tabel 1.1. sebagai berikut :



UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.1**  
**Keluhan Masyarakat Atas Pelayanan Pegawai Kantor Perbekel Desa**  
**Dauh Puri Kaja Tahun 2023**

No.	Bulan	Jumlah Keluhan
1	Januari	14
2	Februari	13
3	Maret	16
4	April	11
5	Mei	13
6	Juni	14
7	Juli	15
8	Agustus	13
9	September	15
10	Oktober	14
11	November	16
12	Desember	17
	Jumlah	170

Sumber : Kantor Desa Dauh Puri Kaja (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan adanya keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja selama tahun 2023 yaitu sebanyak 170 keluhan. Keluhan yang disampaikan oleh masyarakat biasanya seperti lambatnya pelayanan yang diberikan, pegawai yang kurang sopan dan fasilitas kantor desa yang kurang dapat berfungsi dengan baik. Kondisi ini menunjukkan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Selain itu masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari adanya tingkat absensi pegawai yang tinggi selama tahun 2023. Data absensi pegawai pada Kantor Desa Dauh Puri Kaja selama tahun 2023 disajikan pada tabel 1.2

**Tabel 1.2**  
**Absensi Pegawai Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
Januari	35	26	910	40	870	4,40
Februari	35	24	840	38	802	4,52
Maret	35	26	910	37	873	4,07
April	35	25	875	36	839	4,11
Mei	35	27	945	38	907	4,02
Juni	35	26	910	35	875	3,85
Juli	35	26	910	39	871	4,29
Agustus	35	27	945	38	907	4,02
September	35	25	875	37	838	4,23
Oktober	35	27	945	34	911	3,60
November	35	26	910	39	871	4,29
Desember	35	27	945	36	909	3,81
<b>Jumlah</b>		312	10920	447	10473	4,09
<b>Rata-rata</b>		26	910	37	873	4,09

Sumber : Kantor Desa Dauh Puri Kaja Tahun 2023

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi selama tahun 2023 sebesar 4,09%. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Februari sebanyak 4,52% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu 3,60%. Menurut Aditya dkk (2019:3) tingkat absensi 3-10% dikategorikan tinggi dan dibawah 3% dikategorikan rendah. Dalam hal ini pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya. Artinya jika absensi karyawan tinggi berarti karyawan kurang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, karyawan menyatakan adanya masalah kepuasan kerja dimana pegawai merasa kurang puas dengan hubungan sosial yang terjalin dalam bekerja. Hal ini disebabkan

karena pegawai tidak mau bersosialisasi dengan pegawai lain. Kondisi ini menyebabkan kurang terjalinnya hubungan sosial pegawai dalam bekerja.

Terjadi juga masalah disiplin kerja yang dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menggunakan waktu kerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang sering terlambat dalam bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit, adanya upacara agama dan keperluan pribadi lainnya. Padahal pimpinan sudah mengenakan denda lima ribu rupiah jika ada pegawai yang telat dalam bekerja. Beberapa pegawai juga sering tidak ada diruang kerja bahkan beberapa pegawai terlihat di suatu tempat untuk berbincang-bincang sambil merokok.

Selain masalah tersebut, terjadi juga masalah komitmen organisasi dimana pegawai enggan untuk melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab guna menunjang kinerja dan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Pegawai merasa keberatan untuk melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya karena merasa setiap pegawai sudah memiliki tanggung jawab masing-masing. Hal ini menunjukkan pegawai kurang peduli dengan kemajuan organisasi dan bekerja hanya sesuai dengan porsinya saja yang pada hakikatnya berdampak pada tidak adanya peningkatan kinerja

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Displin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja

## 1.4 Manfaat Penelitian

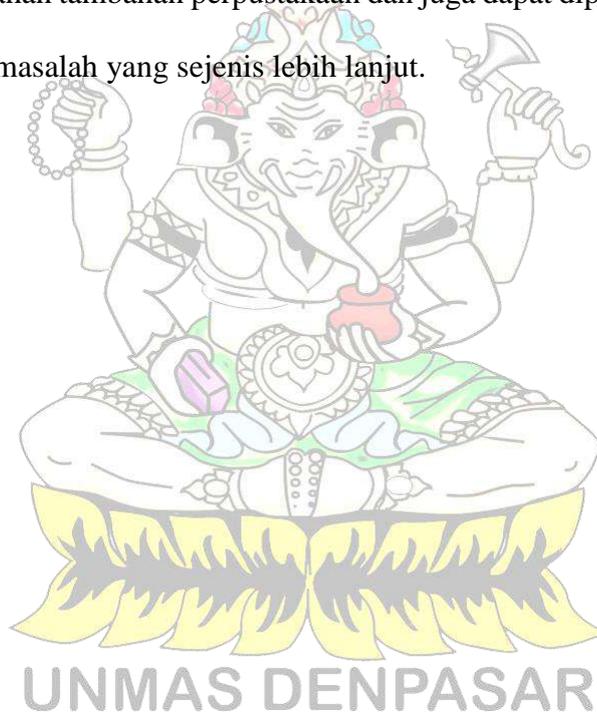
- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan

dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

## 2) Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh Kantor Perbekel Desa Dauh Puri Kaja dalam menentukan kebijakan kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai dan hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2019). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwardani, 2019). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwardani 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2019). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge*

*Goal setting theory* menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang salah satunya dengan memaksimalkan kinerja pegawai yang dalam penelitian ini merupakan variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, disiplin dan komitmen organisasi diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## **2.2 Kinerja Pegawai**

### **2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Hamali (2019) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbang kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Menurut Afandi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019) kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Dalimunthe, 2019). Kinerja pegawai dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

### **2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Davis (2019) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Faktor Kemampuan (*ability*)**

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang

memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bintoro (2019) kinerja pegawai dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

#### 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

#### 3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,

#### 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **2.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Salah satu sarana penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/pegawai. Martoyo (2021:20) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja menurut Manullang (2021:104) berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja,

Kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Sedangkan Prakosa (2021:104) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2019). Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.

### **2.3.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Fiscer (2021) yaitu :

#### **1) Pangkat (golongan)**

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya

akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaanya.

2) Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur pegawai. Umur antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

3) Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:182) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja antara lain:

1) Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2) Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sitem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan harapan mereka, bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas,

kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Studi-studi menyatakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepuasan kerja yang meningkat.

5) Kesesuaian pribadi pada pekerjaan

Pegawai yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut yang berakibat adanya pencapaian kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wursanto (2019:108) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan

untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2019:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Menurut Simamora (2019:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin pegawai 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 baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2019:94). Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai

sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Helmi (2019:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan:

##### **1) Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

##### **2) Faktor Lingkungan**

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip

konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

### 2.4.3 Aspek Disiplin Kerja

Anggraeni (2019) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

1) Kehadiran

Seorang di jadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

2) Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhirnya pekerjaan mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

3) Kepatuhan terhadap pemerintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

### 2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Aromega (2019) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Absensi

Absensi adalah daftar kehadiran para karyawan.

## 2) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan adalah target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.

## 3) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan adalah pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan bersikap dan sebagainya.

## 4) Keadilan

Keadilan adalah dimana dua pihak atau lebih mendapatkan bagian yang sama besar dalam suatu hal.

## **2.5 Komitmen Organisasi**

### **2.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Robbins and Coulter (2019) mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Kaswan (2019) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Menurut Lotunani dkk (2019) komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan

berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Mowday dkk (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen memiliki pengaruh terhadap maju mundurnya kehidupan manusia, terwujudnya visi atau tujuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih efisien, efektif dan produktif dalam suatu organisasi (Pujiwati dan Muhdiyanto, 2020). Komitmen mempengaruhi seorang pekerja untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain. Dengan adanya komitmen yang tinggi, maka karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya yang menunjukkan loyalitas karyawan.

### **2.5.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Factor-faktor komitmen organisasi selanjutnya dikemukakan oleh

Allen dan Meyer (2019), yaitu:

1) Karakteristik pribadi individu

Karakteristik pribadi individu terbagi kedalam dua variabel demografis dan variable disposisional. Variable demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variable disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

2) Karakteristik organisasi

Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

3) Pengalaman selama berorganisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

### 2.5.3 Indikator Komitmen Organisasi

Berikut ini adalah aspek-aspek dari komitmen karyawan yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (2019) :

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

*Affective commitment* yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan

emosional dan keinginan sendiri.

2) **Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)**

*Continuance commitment* yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

3) **Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)**

*Normative commitment* yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki.

## **2.6 Penelitian Sebelumnya**

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

UNMAS DENPASAR

### **2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Penelitian Rinny *et all* (2020) dengan judul *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Mercubuana yang berjumlah 77 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan

analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan promosi jabatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas kompensasi dan promosi kerja serta dilakukan di Universitas Mercubuan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja.

- 2) Penelitian Loan (2020) dengan judul *The Influence Of Organizational Commitment On Employees' Job Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 547 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya dilakukan di perusahaan Vietnam dengan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan

variabel bebas disiplin kerja dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja serta menggunakan analisis regresi linier berganda

- 3) Penelitian Puspitawati dan Atmaja (2021) dengan judul *How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels*.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 117 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas stres kerja serta dilakukan di Hotel Bintang Empat dengan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja serta menggunakan analisis regresi linier berganda

- 4) Penelitian Andreas (2022) dengan judul *Employee Performance: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction*.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

adalah menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan dilakukan di Candika Wastu Pramathana sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja

- 5) Penelitian Hajali., *et all* (2022) dengan judul *Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja, kepemimpinan, kompetensi serta dilakukan di Universitas Mercubuan dengan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja serta menggunakan analisis regresi linier berganda

## 2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Prayogi., *et all* (2019) dengan judul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 74 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas komunikasi dan dilakukan di PDAM Tirta Nadi Sumatera Utara sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja
- 2) Penelitian Esthi and Savhira (2019) dengan judul *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fullmoon Jaya Abadi*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan

variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja serta dilakukan di PT. Fullmoon Jaya Abadi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja.

- 3) Penelitian Maryani *et all* (2021) dengan judul *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Kota Bogor yang berjumlah 158 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan dilakukan di Kantor Sekretariat Kota Bogor sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja.

- 4) Penelitian Maswani., *et all* (2021) dengan judul *Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At PT. Bayutama Teknik*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 85 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja serta dilakukan di PT. Bayutama Teknik sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja.
- 5) Penelitian Zysman (2022) dengan judul *The Influence Of Work Discipline And Workload On Employee Performance (Study on Community Empowerment for Helath Service Employees At California District)*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kesehatan di Provinsi California yang berjumlah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan beban kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas beban kerja dan dilakukan di Dinas Kesehatan Provinsi California sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja

### **2.6.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Penelitian Mailool *et all* (2020) dengan judul *The Effects of Principal's Decision-making, Organizational Commitment and School Climate on Teacher Performance in Vocational High School Based on Teacher Perceptions*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 160 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pengambilan keputusan dan iklim organisasi serta dilakukan di SMK Denpasar sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas

kepuasan kerja dan disiplin kerja dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja

- 2) Penelitian Jufrizen *et all* (2021) dengan judul *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 85 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan budaya organisasi serta dilakukan di PT Fifgroup sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan disiplin kerja dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja
- 3) Penelitian Wahyudin., *et all* (2022) dengan judul *Employee Performance In Effect Of Organizational Commitment And Work Attitude (Study at the Regional Revenue Service of .Palopo City)*. Populasi dan sampel dalam penelitiann ini adalah 161 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan dan disiplin karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas sopan santun serta dilakukan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palopo sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan disiplin kerja dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja.

- 4) Penelitian Febrian *et all* (2023) dengan judul *Impact of Organizational Commitment on Nurse Performance with Organization Citizen Behavior as a Mediation Variable in XYZ Hospital*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pengambilan keputusan dan iklim organisasi serta dilakukan di Rumah Sakit XYZ dengan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan disiplin

kerja dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja serta menggunakan analisis regresi linier berganda.

- 5) Penelitian Sa'adah dan Rijanti (2023) dengan judul *The Role of Knowledge Sharing , Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance : An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1, Pati 2 and Trangkil in Central Java*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat kinerja karyawan serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas pengambilan keputusan dan iklim organisasi serta dilakukan di Puskesmas Pati I, dan Pati II Jawa Tengah sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan disiplin kerja dan dilakukan di Kantor Perbekel Dauh Puri Kaja