

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut pendapat (Susanto, 2019). Sumber daya manusia sebagai individu produktif yang berkerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu pendapat (Pratama, 2020). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat pendapat (Saridawati, 2020).

Kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena kinerja dapat menunjukkan progres suatu perusahaan dalam kegiatan bisnisnya. Kinerja karyawan juga menunjukkan seberapa jauh kontribusi karyawan bagi perusahaan, dengan demikian perusahaan harus mampu mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pendapat (Azhari, 2020). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha

untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan menodorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019).

Menurut pendapat Sembiring (2020) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Pendapat Azhari (2020) kinerja adalah sebagai salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sedangkan apabila kinerja menurun maka kinerja karyawan menjadi kurang produktif dan perusahaan akan jauh dari target yang di harapkan akibatnya perusahaan mengalami penurunan profit.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Munthe, 2020). Menurut Wiratama *et al.*, (2022) komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang dalam bentuk kesetiaan kepada organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan pendapat Rusdin *et al.*, (2021) bahwa komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut (Andayani, 2020). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu tujuan-tujuan serta memiliki keinginan untuk bertahan sebagai anggota di dalam organisasi. Menurut Suhardi *et al.*, (2021) adalah ikatan emosional antara karyawan dan organisasi yang terbentuk karena kepercayaan, keinginan untuk mencapai tujuan bersama, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen berkaitan kuat dengan tekad dan niat individu, artinya pegawai dengan komitmen yang tinggi akan berbeda sikapnya dalam bekerja dengan pegawai yang berkomitmen rendah.

Penelitian terhadap komitmen organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Mohyi *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian yang dilakukan Azmy dan Ahmad (2022) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian yang dilakukan Paramita *et al.*, (2020) komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi mendorong karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen pada tugas, yang mengarah tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan Loan (2020) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat keinginan yang kuat dalam tujuan dan nilai-nilai

organisasi, kemauan untuk melakukan banyak upaya atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Risal *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja Swadiputra *et al.*, (2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerja. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap perusahaan (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rahmawati, 2021). Menurut Wijaya (2020) Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting harus dimiliki seorang karyawan, dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerja dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Menurut Andayani (2020) Kepuasan kerja adalah

tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya dalam organisasi.

Penelitian terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan merasa memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterimanya untuk melaksanakan pekerjaan melebihi tenaga kerja individu dan biaya yang telah mereka keluarkan, dan selisihnya masih cukup untuk mengisi hidupnya. Penelitian yang dilakukan Badrianto & Ekhsan (2020) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hutasuhut (2022) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kemauan bekerja juga sering dipengaruhi oleh keinginan berpindah karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Egenius *et al.*, (2020) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya menunjukan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dibentuk oleh lingkungan kerja yang menjadi pedoman bagi seorang pegawai dalam suatu organisasi. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja (Maizar *et al.*, 2021). Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019) Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, menaati dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Menurut Fitriya (2023) Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja yang dimiliki seorang individu guna dijalankan dengan teratur, tekun, kontinu dan berkerja sejalan terhadap sejumlah aturan yang diberlakukan dan tidak melakukan pelanggaran terhadap sejumlah aturan yang telah perusahaan tetapkan. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Utama, 2021).

Penelitian terhadap disiplin kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya penelitian Amri *et al.*, (2021) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai atau organisasi, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan. Menurut Mulyadin *et al.*, (2023) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin tidak hanya cerminan dari sikap positif seorang pegawai tetapi membantu keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*,

(2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Hasanah & Lo (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin memiliki reaksi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Kelibulin *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan maka semakin buruk juga kinerja dari karyawan tersebut.

UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar sebagai suatu Usaha Dagang Supplier Ayam yang dimiliki oleh Ibu Ayu Rustini & Bapak Gede Agung. Usaha ini menjual ayam bersih utuh atau potongan seperti dada fillet, paha ayam, ceker ayam, kulit tergantung permintaan pelanggan. UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar biasanya melakukan pengiriman ayam ke restoran, hotel, villa dan lainnya dan UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar memiliki jumlah karyawan sebanyak 42 orang karyawan.

Berikut adalah hasil kerja yang diperoleh dalam mencapai jumlah pemotongan ayam pada Tahun 2023. Yang dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Target Potong Ayam Pada Karyawan
Di UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar Tahun 2023**

No	Nama Karyawan	Target Potong	Bulan											
			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
1	Artawan	4.200	3.750	3.880	3.950	3.850	3.560	3.850	4.085	3.997	3.775	4.085	3.880	4.135
2	Agus	4.200	3.675	3.955	3.895	3.905	3.550	3.590	4.090	4.080	3.840	4.080	3.840	4.125
3	Dodo	4.200	3.690	3.705	3.795	3.950	3.750	3.720	4.090	3.895	3.980	3.995	3.980	4.140
4	Kumara	4.200	3.695	3.875	3.875	3.875	3.095	3.636	4.095	3.997	3.580	4.085	4.020	4.130
5	Subagia	4.200	3.785	3.095	3.985	3.795	3.450	3.580	4.096	4.090	3.720	4.090	3.950	4.110
6	Sutarja	4.200	3.470	3.685	3.895	3.880	3.930	3.870	4.090	3.895	3.890	4.070	3.890	4.085
7	Diarsa	4.200	3.770	3.805	4.035	3.985	3.775	3.940	4.090	3.995	3.845	4.090	3.845	4.110
8	Arianto	4.200	3.695	3.795	3.880	3.775	3.875	3.865	4.095	4.080	3.980	4.080	3.980	4.115
9	Suaedi	4.200	3.595	3.805	3.945	3.905	3.810	3.644	4.085	3.997	3.550	4.090	3.960	4.130
10	Sika	4.200	3.765	3.700	3.980	3.870	3.755	3.985	4.095	4.095	3.820	4.085	3.990	4.150
11	Suparta	4.200	3.720	3.790	3.890	3.755	3.965	3.875	4.094	3.997	3.970	4.060	3.985	4.120
12	Adi Jaya	4.200	3.690	3.800	3.975	3.955	3.885	3.845	4.095	4.082	3.850	4.090	3.980	4.150

Sumber : UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar, 2023

Pada Tabel 1.1 menunjukkan realiasi pencapaian pemotongan jumlah ayam setiap pegawai di UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar tidak ada yang mencapai target yang sudah ditentukan setiap bulannya dan mengalami naik turun. Sehingga pencapaian pengiriman belum mencapai 100% dan jumlah target potong ayam kurang lebih 4.200 potong ayam per bulannya untuk setiap karyawan, tetapi pada kenyataannya terjadi fluktuasi setiap bulannya dan karyawan melakukan realisasi potong ayam dengan jumlah yang tidak menentu, untuk realisasi yang paling mendekati target terjadi pada bulan Desember yaitu sebesar 4.150 potong ayam dalam waktu sebulan.

Presentase ketidakhadiran karyawan pada UD Agung Supplier Ayam

Penatih Denpasar dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan pada UD Agung Supplier
Ayam Penatih Denpasar Tahun 2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3x4)	6	7 = (6:5) x 100%
1	Januari	42	26	1092	38	3,47%
2	Februari	42	25	1050	36	3,42%
3	Maret	42	26	1092	39	3,57%
4	April	42	26	1092	35	3,20%
5	Mei	42	26	1092	35	3,20%
6	Juni	42	25	1050	38	3,61%
7	Juli	42	26	1092	34	3,11%
8	Agustus	42	26	1092	35	3,20%
9	September	42	25	1050	39	3,71%
10	Oktober	42	26	1092	36	3,29%
11	November	42	26	1092	37	3,38%
12	Desember	42	26	1092	38	3,47%
Jumlah			309	12.978	440	37,46%
Rata – rata						3,12%

Sumber : UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar tahun 2023 tergolong tinggi dengan rata-rata absensi sebesar 3,12%. Menurut Flippo (2020) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi sedangkan 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar tergolong tinggi, sehingga sulit untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya karena ketidakdisiplinan karyawan pada perusahaan tersebut.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target jumlah pemotongan ayam periode januari sampai dengan desember 2023 dan belum sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini disebabkan karyawan kurang sepenuhnya memiliki kemandirian dalam menjalankan fungsi kerjanya, dan kurangnya rasa untuk memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan. Sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target pencapaian jumlah pemotongan ayam belum tercapai.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 15 orang karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar, bahwa 10 orang karyawan memberikan informasi ada sebagian karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi karyawan seperti kemauan dan kesetiaan karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan yaitu rasa atau keinginan karyawan untuk tetap bekerja dan mengabdikan kepada perusahaan, dan suatu keinginan untuk tetap bertahan.

Fenomena yang berkaitan kepuasan kerja karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar pada saat ini dapat dikatakan kurang baik, ditunjukkan dengan adanya hasil wawancara peneliti terhadap 15 orang karyawan dimana 10 orang karyawan mengatakan bahwa rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena kurangnya kebijakan perusahaan untuk melakukan promosi terhadap karyawan yang berprestasi yaitu suatu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Demikian juga dengan sikap atasan, yaitu

kurangnya kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan sehingga karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja.

Fenomena yang terkait dengan disiplin kerja, hasil wawancara peneliti dengan kepala UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar yaitu Ibu Ayu Rustini dengan Bapak Gede Agung, diperoleh informasi yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu tidak disiplin dengan jam kerja seperti masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan. Serta penggunaan waktu jam kerja tidak digunakan dengan baik, seperti mengobrol di waktu jam kerja serta bermain handphone.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar ?
- 2) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar ?
- 3) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah peneliti, maka tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- 1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat praktis

- a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar.

Manfaat bagi UD Agung Supplier Ayam Penatih Denpasar adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor pendukung.

c) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa keenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019).

Goal Setting Theory menjelaskan salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai

penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa *Goal Setting Teory* berfokus pada penetapan tujuan yang jelas yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Teori penetapan tujuan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya berkaitan dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja. Dengan tujuan yang jelas, komitmen organisasi yang tinggi dapat memperkuat tekad mereka untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja yang mendukung penetapan tujuan yang tepat akan cenderung merasa puas ketika mereka mencapai tujuan tersebut. Disiplin kerja dapat meningkat, ketika mereka lebih fokus dan konsisten dalam mencapai tujuan. Hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja saling mempengaruhi satu sama lain dan mendukung dalam proses penetapan dan pencapaian tujuan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Al Amin dan Pancasasti (2022) mengatakan bahwa kinerja sebagai kontribusi dari para pegawai baik dalam bentuk keprilakuan, hasil maupun atribut-atribut lainnya seperti keterampilan dan kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian. Menurut Yusuf & Hayati (2022) kinerja karyawan didefinisikan sebagai keinginan satu kelompok orang untuk melakukan sesuatu aktivitas yang berhubungan dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Fajri & Rohman (2020) kinerja karyawan atau *performance* sebagai suatu gambaran mengenai hasil atau tingkat keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan dalam pencapaian tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui apabila kita telah menetapkan suatu tolak ukur, dengan adanya tolak ukur kinerja seseorang dapat diketahui tingkat keberhasilannya. Menurut Pranata *et al.*, (2020) kinerja adalah sesuatu yang dianggap penting oleh perusahaan atau organisasi, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai

tujuan perusahaan atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seseorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mathis dan Jackson (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a) Kemampuan mereka
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diterima
- d) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e) Hubungan mereka dengan organisasi.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan penilaian kinerja melalui indikator - indikator kinerja karyawan Menurut Cahyana (2023) terdiri dari:

- a) Kuantitas pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b) Kualitas hasil kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

c) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

d) Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lainnya, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Putra & Zabaldi (2022) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan

identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Menurut Santoso & Zahra (2022) komitmen organisasi merupakan sikap setia seorang karyawan terhadap organisasi serta proses yang berkelanjutan dari seorang anggota organisasi untuk mengekspresikan kepedulian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Huda & Farhan (2019) komitmen organisasi adalah keadaan ketika seorang karyawan memiliki dedikasi yang tinggi di tempat kerja serta memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk mendorong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi.

Menurut Perkasa *et al.*, (2022) komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Menurut Rachmaniza (2020) komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan berhubungan dengan keterlibatan orang tersebut pada organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi sering diartikan secara individu dan hubungan dengan keterlibatan seseorang pada organisasi yang dinaunginya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dan organisasinya dengan cara merealisasikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan

kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Prasetyaningrum (2020) mengemukakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

b) Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

c) Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

d) Pengalaman kerja.

Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

2.3.2 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Ernawati *et al.*, (2021) terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*)

Yang berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi karena keinginan dari diri sendiri.

2) Komitmen kontinuan (*continuance commitment*)

Komitmen kontinuan adalah komitmen yang didasarkan pada kebutuhan rasional, dapat dikatakan bahwa komitmen ini dibentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Hal tersebut menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dipertimbangkan bila menetap pada suatu perusahaan.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada pada diri karyawan. Komitmen ini berisi keyakinan individu akan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawab dalam perusahaan. Oleh karena itu karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Romawati *et al.*, (2022) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam

bekerja. Menurut Suwanto & Priansa (2019) menyatakan kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang di hasilkan dari sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya akan termotivasi dan lebih produktif dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Prasetyo (2019) kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya, karyawan yang tidak puas justru bisa menjadi bumerang bagi perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukan sikap positif terhadap pekerjaannya

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Paparang (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti berikut ini:

a. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai

Pegawai menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega yang seportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih baik dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu keputusan yang utama.

2.4.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Melinda *et al.*, (2022) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan Itu Sendiri

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemampuan seseorang untuk mengelola pekerjaan dalam mencapai keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan.

2. Hubungan dengan atasan

Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai yang penting bagi tenaga kerja. Pengawasan kerja karyawan harus terbuka dalam meningkatkan loyalitas karyawan yang positif.

3. Rekan kerja

Rekan kerja adalah faktor-faktor yang berhubungan antara karyawan dengan atasannya dengan karyawan lainnya, baik yang sejenis maupun yang berbeda jenis pekerjaan. Kualitas rekan kerja mengandung bentuk kerja kelompok, karakteristik yang mempengaruhi tempat kerja, kepuasan karyawan dan produktivitas.

4. Promosi

Promosi merupakan faktor yang berkaitan dengan tidak adanya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja. Promosi adalah kenaikan jabatan seorang pegawai dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi.

5. Gaji

Gaji merupakan faktor dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Gaji juga adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pemberian tenaga kerja kepada pekerja yang ditugaskan dan dibayar.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Suryandini (2021) disiplin kerja merupakan sikap atau kepribadian yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan tugas yang diemban dengan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan instansi, sehingga apabila pegawai memiliki disiplin kerja tinggi tidak heran apabila pegawai mempunyai kinerja yang tinggi pula. Menurut Andayani (2019) disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Partika *et al.*, (2020) menyatakan bahwa 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 Fahraini (2020) disiplin kerja adalah sikap atau kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pertumbuhan

organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok (Susila, 2019).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kerelaan serta kesadaran dalam diri karyawan untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma dan aturan pekerjaan. Disiplin kerja merupakan suatu kondisi tertib dalam kegiatan yang ada dalam organisasi dimana karyawan yang ada didalam organisasi haruslah menaati dan melakukan peraturan-peraturan organisasi baik secara tertulis atau pun tidak tertulis dengan adanya disiplin yang baik nantinya pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan menghasilkan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Pratama (2020) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a) Jam kerja

Jam kerja merupakan waktu yang sudah ditentukan perusahaan bagi semua karyawan baik jam masuk kerja, pulang kerja termasuk jam istirahat kerja.

b) Izin pegawai

Izin yang diberikan atasan kepada pegawai yang meninggalkan pekerjaan nya pada jam kerja maupun pada jam kantor dengan alasan kepentingan pribadi maupun perusahaan.

c) Absensi pegawai

Absensi pegawai ialah tingkat kehadiran pegawai di tempat kerja yang di buat perusahaan dengan tujuan untuk melihat baik buruknya persentase absensi karyawan.

d) Keberadaan pengawasan pimpinan

Pemimpin/atasan melaksanakan pengawasan guna memberi arahan pada karyawannya secara teratur demi hasil penyelesaian pekerjaan yang terbaik dan memenuhi ketepatan waktu.

e) Pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi yang di terima karyawan dapat memengaruhi tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Umumnya karyawan akan mematuhi segala aturan kerja yang berlaku dalam perusahaan apabila ia merasa kerja kerasnya terbalaskan dengan kompensasi yang diterima.

2.5.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Syafitri & Wasiman (2020) berpendapat bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

a) Kepatuhan pada peraturan

Yaitu tingkatan kesadaran karyawan didalam memenuhi aturan yang berlaku.

b) Efektif dalam berkerja

Yaitu bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia sesuai dengan ketepatan waktu didalam melaksanakan pekerjaannya.

c) Tindakan korektif

Yaitu tindakan karyawan akan penerimaan sanksi dan menjalankan hukuman yang diberikan atasan akibat dari pelanggaran peraturan kerja yang dilakukan.

d) Ketepatan waktu

Merupakan ketepatan waktu karyawan memasuki ruang lingkup kerja dengan tidak terburu-buru, sehingga dapat menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman dan tenang.

e) Tanggung jawab

Tindakan seseorang yang berkerja sesuai peraturan perusahaan, serta mampu menunjukkan hasil kerja yang maksimal maupun tidak maksimal.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan penyusunan skripsi ini digunakan lima belas penelitian proposal yaitu :

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Peneliti yang dilakukan oleh Mohyi *et al.*, (2020) yang berjudul *The Effect Of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance PT. Taman Sengkaling UNMUH Malang*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan, teknik analisis data yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan

menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kecerdasan emosional dan *organizational citizenship*.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Azmy dan Ahmad, (2022) yang berjudul *Effect Of Compensation and Organizational Commitment On Employee Performance During WFH at Digital Company*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Paramita *et al.*, (2020) yang berjudul *The Influence Of Organizational, Culture, and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk*. Teknik analisis yang digunakan regresi linear moderasi, data penelitian ini data primer dan sekunder melalui penyebaran kuisioner, sampel dari penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen pada tugas, yang mengarah tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi. Persamaan

penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu budaya organisasi.

- 4) Peneliti yang dilakukan oleh Loan, (2020) yang berjudul *The Influence Of Organizational Commitment On Employees, Job Performance The Mediating Role Of Job Satisfaction*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 547 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, terdapat keinginan yang kuat dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan banyak upaya atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas komitmen organisasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kepuasan kerja.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Risal *et al.*, (2022) yang berjudul *Employee Performance In Effect Of Organizational Commitment And Work Attitude (Study At The Regional Revenue Service Of Palopo City)*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 161 pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, melalui penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin rendah. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas komitmen organisasi Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu sikap kerja.

2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al.*, (2020) yang berjudul *The Influence of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. Jenis penelitian ini adalah analisis kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kuisioner disebarkan 77 pegawai dari total populasi sebanyak 332 pegawai. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan merasa memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterimanya untuk melaksanakan pekerjaan melebihi tenaga kerja individu dan biaya yang telah mereka keluarkan, dan selisihnya masih cukup untuk mengisi hidupnya. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Ekhsan, (2020) yang berjudul *Effect Of Work Environment and Job Satisfaction On Employee Performance In PT. Nesinak Industries*. Sampel berjumlah 88 responden, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan). Hasil penelitian ini

menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hutasuhut, (2022) yang berjudul *The Role Of Mediation Organizational Citizenship Behavior On The Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance*. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi berjumlah 107 orang, sampel yang digunakan 52, Teknik analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja seorang karyawan dapat mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kemauan bekerja juga sering dipengaruhi oleh keinginan berpindah karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja.
4. Peneliti Egenius *et al.*, (2020) yang berjudul *The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan*. Sampel penelitian ini sebanyak 68 karyawan, teknik analisis menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dibentuk oleh lingkungan kerja yang menjadi pedoman bagi seorang pegawai dalam suatu organisasi. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu loyalitas.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) dengan judul *How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four- Star Hotels*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas kepuasan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu stress kerja.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Peneliti yang dilakukan oleh Amri *et al.*, (2021) yang berjudul *Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance*. Responden yang digunakan berjumlah 60 orang yang dipilih menggunakan teknik sapel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai atau organisasi, disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan

variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadin *et al.*, (2023) yang berjudul *The Influence of Visionary Leadership, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at SMP Negeri 1 Kedungwaringin*.

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif empiris. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 64 responden. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin tidak hanya cerminan dari sikap positif seorang pegawai tetapi membantu keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kepemimpinan visioner dan budaya organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat

yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kompensasi.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah & Lo (2020) dengan judul *The Mediating Role of Employee Satisfaction on The Influences of Employee Discipline and Employee Motivation on Employee Performance at The Ministry of Transportation, Republic Of Indonesia, Research and Development Department*. Metode yang digunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan berjumlah 160 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin memiliki reaksi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu motivasi kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Kelibulin *et al.*, (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline on a Employee Performance (The Health Office Case Study of Tanimbar Island)*. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan desain cross sectional. Pengumpulan dilakukan dengan observasi, kuisioner, dan studi dokumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang yang diambil dengan teknik total sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin rendah disiplin kerja seorang

karyawan maka semakin buruk juga kinerja dari karyawan tersebut. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan penelitian ini hanya menggunakan variabel bebas disiplin kerja saja.

