BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting bagi setiap organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Manusia di dalam organisasi yang berguna untuk menggerakkannya disebut sumber daya manusia (Zikri, *et al.*, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Bahu, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar perusahaan dapat mewujudkan visi dan misinya secara maksimal.

Setiap kegiatan lembaga melibatkan sumber daya manusia, yang merupakan penentu berkembangnya perusahaan. Hal ini berarti sumber daya manusia memainkan peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan dan aktivitas (Wibowo, 2022). Untuk mencapai peningkatan kualitas organisasi, maka diperlukan karyawan yang unggul dan mampu menunjukkan profesionalitas mereka di tempat kerja. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri merupakan kebutuhan utama yang diprioritaskan pada setiap perusahaan. Wulandari & Kuswinarno (2024) mengatakan bahwa terdapat banyak aspek yang berpengaruh pada ketercapaian visi dan misi, salah satu aspek tersebut adalah kinerja SDM. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai atau karyawan yang giat dan aktif dalam mengupayakan tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Karyawan merupakan elemen terpenting dalam menentukan kemajuan perusahaan, karena mereka memiliki keahlian, kemampuan, dan keterampilan yang diperlukan. Karyawan yang berkualitas adalah seseorang yang tahu cara mengatasi dan menyelesaikan tugas mereka tepat waktu dengan kualitas yang diperlukan secara konsisten (Puspitawati & Atmaja, 2021). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya (Ewaldy, *et al.*, 2022). Perusahaan yang bertahan telah terbukti berkinerja tinggi terkait dengan talenta terpercaya karena salah satu yang paling penting dan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia (Affini & Perkasa, 2021).

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara kuantitas dan kualitas (Kurniawan, *et al.*, 2021). Menurut Efendi, *et al.*, (2020) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang berpartisipasi dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan mengurangi kerugian. Menurut Mohamad & Nawawi (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan standar pencapaian yang ditetapkan perusahaan selama periode waktu tertentu. Manajemen kinerja yang efektif akan memastikan pengelolaan kinerja karyawan yang efektif. Dalam jangka waktu tertentu, kinerja seorang karyawan dapat diukur melalui hasil kerja, tugas, dan aktivitasnya, karena kinerja mengacu pada hasil kerja atau penampilan yang dapat dibuktikan dalam pekerjaan seorang karyawan (Kristiana, *et al.*, 2021).

Beberapa karyawan yang mempunyai potensi kemampuan yang tinggi namun dari segi kinerja kurang memberikan kinerja yang baik. Banyaknya pekerjaan yang harus mereka lakukan sehingga mengakibatkan mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara maksimal dan hal ini juga mempengaruhi kepuasan kerja (Puspitawati & Atmaja, 2021). Kepuasan kerja sangat menarik dan penting karena telah terbukti berdampak besar pada kepentingan individu, perusahaan, dan masyarakat (Putra & Sutarjo, 2022). Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan saat mereka memiliki kebutuhan mereka dipenuhi (Amavisca & Sukarno, 2023). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, di mana menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Santoso & Yuliantika, 2022).

Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan teori, hal ini dapat diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Carvalho, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti karyawan yang puas terhadap pekerjaan dan lingkungannya akan meningkatkan motivasi untuk memperbaikinya kemampuan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Hasil penelitian Rinny, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerjanya pun akan meningkat.

Hasil penelitian Majid, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungannya, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkannya. Hasil penelitian Thuzai, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat, hal ini berarti kepuasan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Puspitawati & Atmaja (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak memengaruhi baik atau buruknya kinerja mereka.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan manfaat, baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Wahongan & Dotullong, 2021). Sehingga, setiap organisasi kemasyarakatan mempunyai kebijakan yang berbeda-beda yang harus ditaati oleh para anggotanya, serta standar-standar yang harus ditaati. Menurut Sari & Triyonowati (2020) mengatakan bahwa disiplin merupakan bentuk tindakan dalam menaati dan menaati peraturan dan norma sosial yang ada yang telah ditetapkan pada setiap perusahaan. Menurut Fallo (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja bukan sekedar aturan, tetapi juga merupakan bentuk pelatihan yang pada akhirnya meningkatkan kerjasama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin kerja karyawan merupakan faktor yang paling dominan sehingga disiplin kerja harus ditingkatkan agar harapan pegawai dapat tercapai dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian Dumilah, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kedisiplinan karyawan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian Saputra, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja yang baik secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Nabila, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja secara signifikan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Tambunan, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja sesuai dengan kinerja karyawan, dengan kata lain adanya disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik atau tinggi. Berbeda dengan hasil penelitian Meidian, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika disiplin kerja kurang, hal itu secara nyata dan penting mempengaruhi seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor terpenting lainnya yaitu loyalitas karyawan. Menurut Leuwol, *et al.*, (2020) loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover* karyawan (Sudiantini & Saputra, 2022). Karyawan yang loyal akan memberikan pikiran positif dan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan, semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Naufalia, *et al.*, 2022). Sebaliknya, jika loyalitas karyawan rendah, maka akan lebih sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan loyalitas karena merupakan komponen penting dalam perusahaan (Rukmana, *et al.*, 2022). Pengabdian karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja, yang dapat mencegah kesalahan yang besar (Suardi, *et al.*, 2022).

Berdasarkan teori, loyalitas karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dapat dibuktikan dari penelitian-penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Febrian & Rianggara (2023) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian Haryanti & Zulganef (2023) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi loyalitas karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, di mana karyawan yang loyal dan mempunyai rasa tanggung jawab akan lebih termotivasi untuk bekerja maksimal sehingga meningkatkan hasil kerjanya.

Hasil penelitian Wardhani, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi loyalitas karyawan, maka kinerja karyawan semakin meningkat, di mana ketika karyawan merasa lebih loyal kepada perusahaan, maka karyawan cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian Sari & Pambudi (2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Berbeda dengan hasil penelitian Tambunan, *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh loyalitas karyawan tidak sebanding dengan kinerja karyawan, dengan kata lain adanya loyalitas karyawan yang baik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang baik atau tinggi. Pengaruh tersebut juga menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kampoeng Seafood Jimbaran Bay merupakan sebuah restoran *seafood* dengan ciri khas bumbu bali yang berlokasi di Jalan Pantai Kedonganan, Desa Adat Kedonganan, Kecamatan Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Sebagai sebuah restoran yang menyediakan berbagai makanan *seafood* dengan pemandangan pantai, Kampoeng Seafood Jimbaran Bay berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada semua pelanggan. Kinerja karyawan yang tinggi memiliki peranan penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Berdasarkan hasil

observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pemilik Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya penurunan tingkat pencapaian penjualan pada tahun 2023. Data pencapaian target penjualan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Target Penjualan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay
Tahun 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (%)
A	B	C	D	$E=(D:C \times 100\%)$
1	Januari	300.000.000	220.000.000	73,33%
2	Februari	300.000.000	210.000.000	70,00%
3	Maret	300.000.000	230.000.000	76,67%
4	April	300.000.000	240.000.000	80,00%
5	Mei	300.000.000	250.000.000	83,33%
6	Juni	300.000.000	215.000.000	71,67%
7	Juli	300.000.000	205.000.000	68,33%
8	Agustus	300.000.000	200.000.000	66,67%
9	September	300.000.000	210.000.000	70,00%
10	Oktober	300.000.000	230.000.000	76,67%
11	November	300.000.000	260.000.000	86,67%
12	Desember	300.000.000	240.000.000	80,00%
Total		3.600.000.000	2.870.000.000	79,72%

Sumber: Kampoeng Seafood Jimbaran Bay (2024)

Tabel 1.1 menunjukkan pencapaian target penjualan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay pada tahun 2023. Secara keseluruhan hasil penjualan masih berada di bawah target yang ditetapkan, dengan variasi setiap bulan. Bulan dengan realisasi penjualan tertinggi adalah November, mencapai 86,67% dari target. Sementara itu, realisasi penjualan terendah terjadi pada Agustus, yang hanya mencapai 66,67%. Rata-rata penjualan selama tahun 2023 adalah 79,72% dari target, menunjukkan bahwa meskipun ada bulan dengan pencapaian yang lebih baik, secara keseluruhan

kinerja penjualan masih kurang optimal. Penurunan penjualan ini kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay terkait kepuasan kerja, terdapat permasalahan di mana sistem gaji karyawan menggunakan gaji harian. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian dalam penghasilan karyawan dan kadang-kadang mengalami keterlambatan pembayaran akibat hari libur atau situasi tertentu. Selain itu, kurangnya pemberian insentif atau penghargaan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik. Masalah lain yang ditemukan adalah adanya fasilitas yang kurang memadai, seperti kondisi ruangan istirahat karyawan yang kurang luas, pencahayaan pada area parkir yang kurang dengan akses yang tidak mudah, sehingga hal ini membuat karyawan belum merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan pemilik Kampoeng Seafood Jimbaran Bay terkait disiplin kerja, terdapat permasalahan di mana karyawan belum mampu menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan dengan baik. Hal ini menyebabkan penurunan efisiensi dalam menjalankan operasional dan menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Tingkat kehadiran karyawan menunjukkan ketidakstabilan dengan banyaknya karyawan yang sering terlambat. Keterlambatan ini mengakibatkan gangguan dalam alur kerja dan menyebabkan penumpukan tugas yang harus diselesaikan dalam waktu singkat. Rendahnya ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang berlaku terlihat dari data tingkat kehadiran karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay pada tahun 2023, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Total Keterlambatan (Kali)	Total Tepat Waktu (Kali)	Persentase Keterlambatan
A	B	C	D	$E=(C:B \times 100\%)$
Januari	43	18	25	41.86%
Februari	43	20	23	46.51%
Maret	43	25	18	58.14%
April	43	22	21	51.16%
Mei	43	24	19	55.81%
Juni	43	23	20	53.49%
Juli	43	18	25	41.86%
Agustus	43	21	22	48.84%
September	43	26	17	60.47%
Oktober	43	17	26	39.53%
November	43	23	20	53.49%
Desember	43	16	27	37.21%

Sumber: Kampoeng Seafood Jimbaran Bay (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa keterlambatan tertinggi tercatat pada bulan September dengan total 26 kali dengan persentase 60.47%, sementara keterlambatan terendah terjadi pada bulan Desember yaitu 16 kali dengan persentase 37.21%. Keterlambatan yang tercatat dihitung berdasarkan waktu shift karyawan, di mana shift pagi dimulai pukul 08.00 dan berakhir pukul 16.00 WITA, sedangkan shift sore dimulai pukul 15.00 dan berakhir pukul 23.00 WITA. Standar keterlambatan untuk kedua shift adalah 30 menit setelah waktu shift dimulai. Keterlambatan lebih dari atau sama dengan 30 menit akan dikenakan sanksi berupa pemotongan gaji. Keterlambatan kurang dari 30 menit tidak dikenakan sanksi, tetapi tetap dianggap terlambat sesuai standar kerja. Data ini memberikan gambaran tentang kedisiplinan dan kehadiran karyawan, di mana secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Karyawan yang hadir tepat waktu dan

memiliki keterlambatan rendah cenderung menunjukkan tingkat keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Kampoeng Seafood Jimbaran Bay mengenai loyalitas karyawan, yaitu karyawan belum memperlihatkan sikap loyal terhadap perusahaan, serta belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Karyawan yang keluar umumnya pindah ke perusahaan sejenis atau karena mendapatkan kesempatan di perusahaan lain. Sementara yang lain keluar dengan alasan pribadi seperti menikah. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, informasi mengenai *turnover* karyawan pada tahun 2019-2023 dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data *Turnover* Karyawan Kampoeng Seafood Jimbaran Bay
Tahun 2019-2023

Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2019	0	7	56
2020	0	0	49
2021	0	0	49
2022	7	2	56
2023	0	13	43
Jumlah	7	22	

Sumber: Kampoeng Seafood Jimbaran Bay (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa lima tahun terakhir, jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang baru bergabung, dengan 7 karyawan yang masuk dan 22 karyawan yang keluar. Tahun 2020-2021, perusahaan mengalami penutupan sementara akibat pandemi COVID-19, yang mengakibatkan tidak adanya kegiatan rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan mengalami

penurunan, dengan sedikit karyawan yang memilih untuk tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu tersebut.

Fenomena yang terjadi di Kampoeng Seafood Jimbaran Bay, yaitu penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan pencapaian penjualan, yang disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap sistem gaji harian, kurangnya pemberian insentif, dan fasilitas kerja yang kurang memadai, ketidakdisiplinan dalam menjalankan standar kerja, serta rendahnya loyalitas karyawan yang tercermin dari tingginya tingkat *turnover*. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka diperoleh judul penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay?
3. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian di atas adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Kampoeng Seafood Jimbaran Bay.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini disusun, diharapkan akan terwujud manfaat yang signifikan, baik secara teoritis maupun praktis. Berikut adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia yang berhubungan dengan kepuasan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019) landasan teori adalah kumpulan teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti. Teori-teori ini juga berfungsi sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis dan menyusun instrumen penelitian, serta alat pedoman yang penting dalam proses penelitian, memberikan gambaran awal tentang alur penelitian yang akan dianalisis lebih lanjut.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori ini menyatakan bahwa individu yang berkomitmen pada tujuan akan lebih bertanggung jawab dalam mencapainya, yang pada gilirannya mempengaruhi tindakan dan kinerjanya. Inti dari konsep teori ini adalah bahwa jika seseorang memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnadewi, *et al.*, 2022). Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Selain itu, pemahaman yang baik terhadap tujuan yang diinginkan oleh organisasi akan membentuk perilaku kerja yang dipengaruhi oleh pemahaman tersebut (Diana, *et al.*, 2022). Penetapan tujuan memiliki beberapa manfaat penting dalam meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan

perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Penerapan *goal setting theory* dapat memperbaiki kinerja karyawan dari berbagai aspek. Dengan adanya tujuan yang jelas, karyawan menjadi lebih termotivasi dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi setelah berhasil mencapai sasaran mereka. Selain itu, tujuan yang spesifik membantu karyawan menjadi lebih teratur dan disiplin dalam bekerja. Keterlibatan dalam pencapaian tujuan juga memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, penerapan teori ini berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kinerja perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sihombing & Batoebara (2019) kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, dapat diartikan sebagai gambaran tingkat keberhasilan pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang telah dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Nurjaya (2021) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai

dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan (Parwita, *et al.*, 2023). Menurut Hidayah & Lubis (2024) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan dalam periode tertentu, di mana karyawan berupaya mencapai hasil terbaik dengan menetapkan berbagai tujuan, seperti merasa puas dengan pencapaian kerja mereka. Kinerja adalah hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya (Maharani, *et al.*, 2024).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan usaha individu selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya dan mencakup perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, di mana kualitas dan kuantitas hasil kerja menjadi indikator utama dari tanggung jawab yang telah diberikan.

2.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prasetyo & Marlina (2019) alat ukur atau indikator untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektif

Indikator ini digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Indikator ini digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian proses dapat menghasilkan output yang maksimal dengan meminimalkan penggunaan sumber daya.

3. Kualitas

Indikator ini digunakan untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini digunakan untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi dalam mencapai hasil yang optimal, serta memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

2.2.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Muktiani (2019) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kemampuan seseorang yang diukur dari anggapan atau penilaian karyawan terhadap kualitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik cenderung menghasilkan pekerjaan berkualitas.

2. Kuantitas

Jumlah kerja yang dihasilkan dan digunakan selama jam kerja yang ditetapkan perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Suatu informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

4. Kemandirian

Sejauh mana tingkat kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan perusahaan. Kemandirian ini juga mencerminkan inisiatif dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan yang ketat dari atasan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kepuasan untuk menjalankan pekerjaannya dengan memperoleh hasil kerja dan suasana lingkungan kerja yang baik (Puspitawati & Atmaja, 2020). Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hubungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Parwita, *et al.*, 2020). Menurut Padmanabhan (2021) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang positif dan optimis atas penilaian hasil kerja dan pengalaman kerja. Setyadi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Dengan kata lain, kepuasan kerja itu terjadi ketika harapan yang diinginkan berhasil tercapai. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional

yang dirasakan oleh karyawan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan saat mereka melakukan pekerjaan, tugas, kewajiban, dan tanggung jawab mereka, yang mencerminkan perasaan terhadap aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Karundeng, *et al.*, 2024).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan psikis yang positif yang dirasakan karyawan ketika mereka merasa bahwa kebutuhan dan harapan mereka terhadap pekerjaan, hasil kerja, suasana lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja terpenuhi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap perbedaan antara penghargaan yang diterima dan yang diharapkan, serta mempengaruhi sikap, kinerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terlibat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja membantu dalam menilai dan memahami karyawan merasakan pengalaman mereka di tempat kerja. Menurut Afandi (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja.

2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya, serta memastikan karyawan mengikuti aturan dan standar yang telah ditetapkan.

4. Rekan Kerja

Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.3.3 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Jufri, *et al.*, (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Mengacu pada adanya peluang untuk mengembangkan pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama bekerja. Kesempatan ini memberikan rasa pencapaian dan motivasi untuk terus berkembang secara berkelanjutan.

2. Keamanan kerja

Mencakup kondisi kerja yang aman dan kondusif yang mempengaruhi perasaan serta keamanan psikologis pegawai saat bekerja, termasuk perlindungan dari risiko dan bahaya.

3. Gaji

Merujuk pada jumlah uang yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaannya. Gaji yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja.

4. Organisasi dan manajemen

Mengacu pada kemampuan organisasi dalam menciptakan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Mencakup proses pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pekerjaan pegawai. Pengawasan yang efektif memastikan pekerjaan sesuai dengan standar dan memberikan umpan balik untuk perbaikan kinerja.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Mencakup atribut-atribut pekerjaan yang mensyaratkan keterampilan dan motivasi intrinsik dari pegawai.

7. Kondisi kerja

Mencakup kondisi fisik tempat kerja seperti tempat, ventilasi, pencahayaan, fasilitas kantin, dan tempat parkir. Kondisi kerja yang baik berkontribusi pada kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Mencakup kualitas komunikasi antara pegawai dengan manajemen dan rekan kerja.

10. Fasilitas

Meliputi fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wahjono, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Menurut Afandi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku. Jufrizen & Hadi (2021) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi mematuhi berbagai aturan dan peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi (Puspitawati, *et al.*, 2023). Disiplin kerja adalah suatu upaya-upaya dalam pengendalian perilaku sendiri, kesadaran dan kepatuhan dalam bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga (Azahra & Putri, 2024).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tindakan yang menunjukkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja melibatkan penerapan standar organisasi sebagai bagian dari kegiatan manajemen, dan juga mencakup perintah atau peraturan yang dikeluarkan untuk memastikan anggota mematuhi peraturan. Dengan adanya disiplin, organisasi dapat membentuk perilaku karyawan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban, dan keteraturan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Agustini (2019) menyatakan indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2. Tata cara kerja

Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan perusahaan.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

4. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya.

5. Kesadaran bekerja

Sikap individu yang secara sukarela melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya paksaan, mencerminkan tanggung jawab pribadi terhadap tugas yang diemban.

2.4.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasan, *et al.*, (2023) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di mana tujuan pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka bekerja dengan disiplin dan sungguh-sungguh.

2. Teladan Pemimpin

Pimpinan harus memberi contoh dengan disiplin, jujur, adil, dan konsisten. Kedisiplinan bawahan akan mengikuti contoh tersebut.

3. Balas Jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Kepuasan dari balas jasa meningkatkan kecintaan dan kedisiplinan mereka.

4. Keadilan

Keadilan mendorong kedisiplinan karyawan karena setiap orang ingin diperlakukan sama dan merasa penting.

5. Pengawasan Melekat

Atasan harus aktif mengawasi perilaku, moral, sikap, dan prestasi karyawan, sehingga karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, dan pengarahan.

6. Sanksi atau Hukuman

Adanya sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

7. Ketegasan

Pimpinan harus tegas dalam menghukum karyawan yang indisipliner sesuai sanksi yang ditetapkan.

2.5 Loyalitas Karyawan

2.5.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Leuwol, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada perusahaan, di mana karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya. Loyalitas merupakan salah satu unsur penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi atau perusahaan (Pitoy, *et al.*, 2020). Loyalitas karyawan mencakup keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi (Sitompul, *et al.*, 2021). Loyalitas merupakan sikap kesetiaan individu dalam bentuk kesetiaan fisik dan non-fisik, yang diwujudkan dalam bentuk pemikiran dan perhatian (Putri & Iryanti, 2022). Loyalitas karyawan adalah suatu bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dengan bersedia melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang telah disetujui di awal mereka bekerja di suatu perusahaan (Razmayanti & Kusuma, 2024).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah perasaan emosional dan sikap kesetiaan terhadap organisasi, meliputi kesetiaan fisik dan non-fisik. Loyalitas ini tercermin dalam keterlibatan, tanggung jawab, serta tekad untuk melaksanakan tugas dengan sukarela dan bertanggung jawab, termasuk perhatian dan pemikiran yang dialokasikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Witari & Heryenzus (2019) menyatakan indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mampu bertahan dalam organisasi

Karyawan yang loyal cenderung bertahan dalam organisasi untuk jangka waktu yang lama, meskipun ada tawaran dari tempat lain.

2. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan

Kesediaan ini mencerminkan loyalitas terhadap organisasi, menunjukkan usaha tambahan demi keberhasilan perusahaan

3. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum

Karyawan menunjukkan kesetiaan tinggi melalui dukungan terhadap nilai, tujuan, dan reputasi perusahaan.

4. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi

Loyalitas karyawan terlihat dalam kesediaan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi keberhasilan dan pertumbuhan organisasi.

5. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya

Sikap kolaboratif dan bantuan kepada rekan kerja menunjukkan loyalitas terhadap tim dan organisasi.

2.5.3 Faktor-faktor Loyalitas Karyawan

Menurut Swadarma dan Netra (2020) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, yang merupakan elemen penting dalam menciptakan hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Ketiga faktor ini dapat membantu perusahaan dalam membangun lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan. Kompensasi yang adil meningkatkan loyalitas dengan membuat karyawan merasa dihargai.

2. Motivasi

Motivasi memberikan semangat kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam dan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

2.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Carvalho, *et al.*, (2020) dengan judul *Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance*. Populasi dalam penelitian ini adalah 505 karyawan Cooperativa Café Timor di Timor-Leste, dengan penentuan sampel jenuh sebanyak 202 responden yang tersebar di 6 lokasi perusahaan, yaitu NT Factory, Comoro, Manleuana, Railaco, Tibar, dan Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner. Data yang telah terkumpul dan diverifikasi valid dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan pendekatan berbasis varians atau komponen dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya sebanyak 505 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 43 karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik random sampling cluster dengan total sampel sebanyak 202 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan berbasis varians atau komponen dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS). Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny, *et al.*, (2020) dengan judul *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. Kuesioner disebarakan kepada 77 karyawan Universitas Mercu Buana dari total populasi 332 karyawan dengan menggunakan teknik convenience sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya sebanyak 332 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 43 karyawan, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik convenience sampling dengan total sampel sebanyak 77 karyawan. Kedua penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Majid, *et al.*, (2021) dengan judul *The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees Performance*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai hotel tersebut, dengan sampel sebanyak 45 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Analisis data yang digunakan meliputi data deskriptif dan regresi yang dimoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini melibatkan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, sedangkan penelitian

sebelumnya menggunakan data deskriptif dan regresi moderasi. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) dengan judul *How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels*. Sampel penelitian ini terdiri dari 130 karyawan, dengan 117 kuesioner yang berhasil dikembalikan (tingkat respons 90%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini melibatkan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 130 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Thuzai, *et al.*, (2024) dengan judul *The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance in Planning Agency Regional Development Bone District*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis koefisien, serta regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama

meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini melibatkan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 32 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan regresi linear sederhana. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dumilah, *et al.*, (2023) dengan judul *The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Performance in The Ministry of Religion Office South Tangerang City*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner. Populasi total di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi pegawai di kantor tersebut, yang berjumlah 65 orang. Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, populasi dalam penelitian ini sebanyak 43 orang, sedangkan

penelitian sebelumnya sebanyak 65 orang. Kedua penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Meidian, *et al.*, (2023) dengan judul *The Influence of Financial Compensation and Work Discipline on Employee Performance PT. Indah Logistik Internasional*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Kedua penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, pengumpulan data melalui kuesioner, dan teknik analisis data regresi linear berganda. Penelitian ini melibatkan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 50 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, *et al.*, (2024) dengan judul *The Effect of Discipline and Leadership on Employee Performance with Motivation as Intervening Variable: The Case of Palembang City Public Works and Spatial Planning (PUPR) Office*. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 126 responden. Data yang diperlukan berupa data primer dengan metode

pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan rumus slovin dengan total sampel sebanyak 126 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM). Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nabila, *et al.*, (2024) dengan judul *Effect of Work Discipline, Compensation, and Motivation on Employee Performance at PT. Main Creation Synthesis*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 127 responden. Analisis data menggunakan analisis inferensial dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam

penelitian sebelumnya. Selain itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode slovin dengan total sampel sebanyak 127 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, *et al.*, (2024) dengan judul *The Influence of Employee Maturity, Work Ability, Work Discipline and Loyalty on Employee Performance at The Madya Dua Tax Service Office South Jakarta II*. Penelitian ini melibatkan 54 responden dari populasi 118 orang dan menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Penelitian ini melibatkan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 54 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian.

2.6.3 Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Febrian & Rianggara (2023) dengan judul *The Determination of Compensation, Non-Physical Work Environment, and Loyalty on Employee Performance*. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan instrumen angket skala Likert. Populasi adalah 100 karyawan PT. XYZ Mother HUB Sunter, dan sampel juga sebanyak 100 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data

dilakukan melalui studi literatur, observasi, angket, dan wawancara. Teknik pengujian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga melibatkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Keduanya menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Penelitian ini melibatkan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 100 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti & Zulganef (2023) dengan judul *The Influence of Transformational Leadership Style and Employee Loyalty on Employee Performance* PT. Smart Talenta Multitama. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 45 karyawan, seluruh karyawan dijadikan responden, dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sebagai analisis data. Loyalitas karyawan menunjukkan hal yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Kedua penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Penelitian ini melibatkan 43

responden, sementara penelitian sebelumnya melibatkan 45 responden.

Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani, *et al.*, (2023) dengan judul *The Effect of Teamwork and Employee Loyalty on Employee Performance at LAZISMU Purworejo Region*. Populasi penelitian ini adalah pegawai LAZISMU Wilayah Purworejo dari berbagai pangkat/golongan. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Keduanya menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan 43 responden, sementara penelitian sebelumnya menggunakan random sampling dengan 62 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Pambudi (2024) dengan judul *The Effect of Internal Communication, Responsibility, and Work Loyalty on Employee Performance*. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden dengan pendekatan deskriptif menggunakan metode kuantitatif, serta bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai

sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel disiplin kerja dan loyalitas karyawan, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 responden, sedangkan jumlah sampel pada penelitian sebelumnya sebanyak 60 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, *et al.*, (2024) dengan judul *The Influence of Employee Maturity, Work Ability, Work Discipline and Loyalty on Employee Performance at The Madya Dua Tax Service Office South Jakarta II*. Populasi berjumlah 118 orang, dengan sampel sebanyak 54 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya, yaitu sama-sama meneliti pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini juga meneliti variabel kepuasan kerja, yang tidak diteliti dalam penelitian sebelumnya. Keduanya menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki jumlah sampel sebanyak 43 responden, sedangkan penelitian sebelumnya memiliki jumlah sampel sebanyak 54 responden. Perbedaan lainnya terletak pada lokasi penelitian.

BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Pentingnya kinerja karyawan dalam sebuah organisasi tidak dapat diabaikan, karena kinerja yang optimal adalah kunci keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) menjadi relevan sebagai teori utama dalam memahami hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Dengan adanya tujuan yang jelas, karyawan menjadi lebih termotivasi dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi setelah berhasil mencapai sasaran mereka.

Kinerja adalah pencapaian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara kuantitas dan kualitas. Pentingnya setiap organisasi atau perusahaan untuk mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Saputra & Mahaputra, 2022). Kepuasan kerja adalah latar belakang masalah di mana penyebab pertama yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Carvalho, *et al.*, (2020), Rinny, *et al.*, (2020), Majid, *et al.*, (2021), dan Thuzai *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati & Atmaja (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak memengaruhi baik atau buruknya kinerja mereka.