

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia

Anisah Abni, Rizki Hamdani*

Universitas Islam Indonesia
*e-mail: rizki.hamdani@uii.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan Perkebunan Nusantara VI di Jambi dengan jumlah responden sebanyak 130 orang. Selanjutnya, model analisis yang digunakan adalah model uji regresi berganda dengan landasan teori dan konsep dari paket program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) agar hasilnya akurat. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VI di Jambi, Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel anteseden kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan pada organisasi Perkebunan di Indonesia.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja pegawai

DOI: [10.20885/ncaf.vol5.art36](https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36)

PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan dalam organisasi menentukan keberhasilan dan kelanjutan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen perlu memberikan dukungan yang kuat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja secara profesional sehingga karyawan dapat mencapai kinerja sesuai dengan harapan organisasi mereka. Kinerja yang baik untuk individu dan kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi dengan melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan demi mengikuti zaman yang mengalami perubahan dan persaingan yang sangat ketat.

Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Dari *et al.* (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja penting, karena kepuasan kerja yang buruk dikaitkan dengan pemberian layanan yang diberikan karyawan untuk para pelanggan. Menurut Muis (2018), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Afandi (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan akumulasi dari proses manajemen dan karyawan dimana hasil kerja tersebut dilihat berdasarkan standar dan masalah kinerja ini sangat sering mengundang stres bagi pihak manajemen khususnya personalia (Siregar & Suhendro, 2019). Untuk mengantisipasi hal tersebut, pendisiplinan sering dianggap menjadi solusi layak diupayakan, sehingga kinerja organisasi akan semakin meningkat karena dengan kenaikan disiplin kerja karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerjanya (Siregar & Hamdani, 2018).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwasanya seorang yang memiliki keinginan yang kuat, ketersediaan berusaha demi organisasi, dan keyakinan dalam organisasi maka termasuk anggota yang memiliki komitmen yang tinggi atau berkomitmen dalam organisasi/kelompoknya. Ketika seseorang telah berkomitmen dalam suatu organisasi atau kelompok berarti ia harus menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut, dan juga menyamakan dengan langkah agar menuju kepada tujuan yang sama.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini membahas ada atau tidaknya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI di Jambi. Selain itu, penelitian ini juga mencoba mengeksplorasi tentang kepuasan kerja dan disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI di Jambi dan yang ketiga pertanyaan tentang apakah dengan adanya komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VI di Jambi.

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan adanya sebuah komitmen yang jelas dan terarah dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Robbins (2019) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi. Mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apa pun.

Aspek komitmen organisasi, antara lain yaitu komitmen efektif (*effective commitment*), keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi, komitmen berkelanjutan (*continuence commitment*). Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi dan komitmen normatif (*normative commitment*) Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai komitmen organisasi, kemudian dengan merujuk kepada salah satu indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif yang sesuai dengan fenomena dan objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi yang mana memiliki peran dalam pembentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI di Jambi dapat diterima, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI di Jambi tidak dapat diterima dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PTPN VI di Jambi dapat diterima.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode penelitian asosiatif dan pendekatan survey. Penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen. Variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dihasilkan; Variabel independen adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini juga merupakan penelitian *explanatory* karena berusaha menjelaskan fenomena yang ada.

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dari sumber data primer berupa kuesioner yang diisi oleh karyawan yang bekerja pada kantor Perkebunan Nusantara VI di Jambi dengan jumlah 130 karyawan. Prosedur pengambilan sampel dilakukan dengan *convenience sampling*, yaitu teknik penentuan sampel penelitian yang tidak dilakukan secara acak, melainkan menunjuk kantor yang diharapkan dapat memberikan informasi terkait penelitian ini. Data primer dalam penelitian ini adalah karakteristik pribadi responden seperti nama responden, bagian kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja di kantor, dan jawaban kuesioner komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan.

Rancangan uji hipotesis didasarkan pada tujuan penelitian yaitu uji regresi untuk menilai hubungan variabel independen secara terpisah. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan antar variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan software SPSS sebagai metode analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang disebar kepada karyawan PTPN VI dan berhasil mengumpulkan sebanyak 130 responden. Kuesioner yang dikembalikan dan diisi oleh responden kemudian diperiksa kelengkapannya. Tabel 1 menunjukkan karakteristik demografi peserta yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, Pendidikan terakhir, bidang pekerjaan, dan lama bekerja. Peserta terdiri dari 56 laki-laki dan 74 perempuan dengan tingkat pendidikan tertinggi S2 (Magister). Bidang pekerjaan terbanyak adalah akuntansi dan keuangan dan sebagian besar masa kerja adalah 6-10 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Demografi Penelitian

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	56	43%
	Perempuan	74	57%
		130	100%
Pendidikan Terakhir	SMA	16	12%
	D3	6	5%
	S1	102	78%
	S2	6	5%
		130	100%
Bidang Pekerjaan	Pajak	1	1%
	Akuntansi & Keuangan	42	32%
	<i>Enterprise Resource Planning</i> (ERP)	1	1%
	Manajemen Risiko	1	1%
	Pembiayaan	1	1%
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM)	27	21%
	Sekretariat Perusahaan	25	19%
	Tanaman	25	19%
Tata Usaha dan Keuangan	7	5%	
		130	100%
Lama Bekerja	1 - 5 Tahun	33	25%
	6 - 10 Tahun	36	28%
	11 - 15 Tahun	28	22%
	16 - 20 Tahun	15	12%
	> 20 Tahun	18	14%
		130	100%

Sumber: Data diolah 2022

Uji Instrumen

Validitas Instrumen

Pada pengujian yang telah dilakukan yaitu uji koefisien korelasi didapat bahwa seluruh item dari setiap pertanyaan untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwasanya r hitung memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan r tabel. Dalam penelitian yang telah dilakukan maka hasil yang dapat dilihat dari seluruh poin instrumen pada angket dalam penelitian ini adalah valid (lihat Tabel 2).

Tabel 2. Hasil Analisis Poin Instrumen Penelitian

No. Poin pada Instrumen	Koefisien Korelasi (r hitung)	R tabel	Keputusan
(X1) Komitmen Organisasi			
Poin No.1	0,758	0,171	Valid
Poin No.2	0,789	0,171	Valid
Poin No.3	0,887	0,171	Valid
Poin No.4	0,783	0,171	Valid
Poin No.5	0,835	0,171	Valid
Poin No. 6	0,894	0,171	Valid
Poin No.7	0,835	0,171	Valid
Poin No.8	0,811	0,171	valid
(X2) Disiplin Kerja			
Poin No.9	0,717	0,171	Valid
Poin No.10	0,751	0,171	Valid
Poin No.11	0,737	0,171	Valid
Poin No. 12	0,631	0,171	Valid
Poin No.13	0,674	0,171	Valid
Poin No.14	0,842	0,171	Valid
Poin No.15	0,834	0,171	Valid
Poin No.16	0,827	0,171	Valid
(X3) Kepuasan Kerja			
Poin No.17	0,790	0,171	Valid
Poin No.18	0,871	0,171	Valid
Poin No.19	0,826	0,171	Valid
Poin No. 20	0,589	0,171	Valid
Poin No.21	0,668	0,171	Valid
Poin No.22	0,835	0,171	Valid
Poin No.23	0,878	0,171	Valid
Poin No.24	0,819	0,171	Valid
(Y) Kinerja Karyawan			
Poin No.25	0,828	0,171	Valid
Poin No.26	0,860	0,171	Valid
Poin No.27	0,838	0,171	Valid
Poin No. 28	0,819	0,171	Valid
Poin No.29	0,803	0,171	Valid
Poin No.30	0,864	0,171	Valid
Poin No.31	0,771	0,171	Valid
Poin No.32	0,792	0,171	Valid

Sumber: Olah data 2022

Uji Reliabilitas

Hasil dapat dilihat pada Tabel 3, dari uji reliabilitas yang telah dilakukan bahwasanya hasil yang didapat dari instrumen pengaruh komitmen Organisasi serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.

Perkebunan Nusantara VI Jambi yaitu memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.171 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Prasyarat	Keterangan
Komitmen	0,931	0,171	Reliabel
Organisasional			
Disiplin Kerja	0,890	0,171	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,913	0,171	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,931	0,171	Reliabel

Sumber: Olah data 2022

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik merupakan syarat untuk dipenuhinya sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian asumsi klasik.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*. Data yang normal memiliki nilai signifikansi >0.05, Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000
	Std. Deviation	0,344
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,045
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber: Hasil pengujian normalitas, 2022

Terlihat bahwasanya pada Tabel 4 hasil uji *Kolmogorov-smirnov* mendapatkan hasil Asymp.Sig sebesar 0,200 > 0,05 dengan demikian data terdistribusi normal dan analisis regresi dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen pada model regresi. Gejala Multikolinearitas dapat dilihat dinilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Tolerance	VIF
0,447	2,239
0,574	1,743
0,588	1,701

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengujian multikolinearitas, 2022

Hasil dari Uji Multikolinearitas berbeda-beda di setiap variabel. Pada variabel Komitmen Organisasional nilai tolerance $0.447 > 0.10$ dan nilai VIF $2.239 < 10$ maka artinya variabel Komitmen Organisasional bebas dari gejala Multikolinearitas. Kemudian, variabel Disiplin Kerja nilai tolerance $0.574 > 0.10$ dan nilai VIF $1.743 < 10$ maka variabel Disiplin Kerja bebas dari gejala Multikolinearitas. Terakhir pada variabel Kepuasan Kerja nilai tolerance $0.588 > 0.10$ dan nilai VIF $21.701 < 10$ maka variabel Kepuasan Kerja bebas dari gejala Multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan salah satu pengujian yang dilakukan pada aplikasi SPSS versi 26 dengan hasil yang didapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	P-value	Keterangan
C	0,326	0,284	0,252	
Komitmen Organisasi	0,535	0,069	0,000	Didukung
Disiplin Kerja	0,139	0,067	0,039	Didukung
Kepuasan Kerja	0,274	0,061	0,000	Didukung
<i>R Square</i>		0,718		
<i>Adjusted R Square</i>		0,711		

Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data, 2022

Tabel 6 menunjukkan hasil regresi. Nilai *Adjusted R square* 0,711. Hal itu berarti variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 71,1% sedangkan 28,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P\text{-value} < \alpha (0,05)$. Selanjutnya, pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan lebih lanjut pada bagian pembahasan.

PEMBAHASAN

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Sebesar 0,000 ($\text{sig} = 0,000 < 0,050$) merupakan hasil yang didapat saat pengujian untuk variabel X1 yaitu komitmen organisasi dilakukan. Maka dari itu hasil yang terlihat adalah variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada analisis regresi linear berganda terdapat hasil yang memperlihatkan bahwasanya variabel komitmen organisasi membawa pengaruh yang signifikan untuk kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Meutia (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Peneliti Riris (2020) juga memiliki hasil yang sama yaitu komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Burhannudin *et al.* (2019) menyatakan terdapat pengaruh komitmen organisasional secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig. sebesar 0,039 didapat dari pengujian pada variabel disiplin kerja yaitu X2. Ini menunjukkan bahwasanya untuk variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif untuk kinerja karyawannya. Dalam analisis regresi linear berganda pun ditunjukkan bahwasanya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Jufrizen (2018), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Setyawati *et al.* (2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengantisipasi masalah kinerja yang memicu stress bagi para manajemen, pendisiplinan sering dianggap menjadi solusi layak diupayakan (Siregar & Hamdani, 2018).

Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig. sebesar 0,000 (sig 0,000 < 0,050) didapat dari pengujian yang dilakukan untuk variabel X3 yaitu kepuasan kerja. Dilihat dari hasil yang didapat maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif pada bagaimana kinerja karyawan. Dalam pengujian analisis regresi linear berganda terdapat hasil bahwasanya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Siagian dan Khair (2018), menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdukung. Penelitian Rosmaini (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Namun, Arda (2017) menunjukkan perbedaan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Pekerjaan harus tetap disesuaikan dengan bidang dan kemampuan dari pekerja agar tidak menimbulkan kelelahan pada pribadi pekerja dan menurunkan kualitas dan kepuasan kerjanya (Dari *et al.*, 2021).

SIMPULAN

Menurut hasil yang didapatkan dari analisis regresi linear berganda yang dilakukan hasil menunjukkan bahwa secara signifikan variabel komitmen organisasional, disiplin kerja, dan juga kepuasan karyawan yang dilakukan memberikan pengaruh positif signifikan untuk kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI kantor pusat Jambi. Untuk memotivasi individu yang bekerja dengan menerapkan komitmen organisasi maka pekerja akan tetap bertahan di suatu perusahaan dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Ketika perasaan senang didapatkan dari organisasi oleh suatu individu ketika sedang bekerja maka kepuasan kerja mendapatkan pengaruh positif terhadap kinerja para karyawan dan begitu pula kepuasan kerja dapat diasumsikan bagaimana individu mendapatkan kesenangan saat bekerja. Saat melakukan pekerjaan individu, para karyawan juga merasa nyaman dan puas terhadap apa yang sedang dikerjakannya sehingga ini dapat dikatakan sebagai faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. jika disiplin kerja karyawan semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik pula, namun secara signifikan memengaruhi naiknya kinerja karyawan.

Penelitian ini hanya terbatas pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VI di Jambi, Indonesia. Perusahaan dapat membuat perbaikan pada tingkat pelayanan khususnya dalam kegiatan yang merealisasikan sarana dan juga prasarana, lalu memberikan jaminan berupa promosi jabatan yang adil serta sesuai dengan pengalaman dan masa kerja agar karyawan merasa jika menetap dalam perusahaan tersebut tetap dapat memiliki kesempatan dalam peningkatan karir, serta kesesuaian antara pekerjaan dengan gaji ataupun tunjangan yang didapat. Di sisi lain, penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penambahan variabel yang lebih bervariasi di luar dari variabel yang telah dibahas di dalam penelitian ini, seperti variabel anteseden kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan pada organisasi Perkebunan di Indonesia.

DAFTAR REFERENSI

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1)
- Burhannudin., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-206.
- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1-10.

- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan: sebuah studi kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas*.
- Jufrizen. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Meutia, K. I. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1).
- Muis, M. R., Jufrizen., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9-25.
- Rosmaini, H. T., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNLAT*, 3(3), 405-412.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Siregar, D. I., & Hamdani, R. (2018). Disiplin kerja dan kinerja karyawan: Bukti dari Perusahaan Gas Negara Wilayah Sumatera Utara. *Future Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(2), 162-170.
- Siregar, Z. A., & Suhendro, D. (2019). Pengaruh Disiplin Belajar, Kepribadian dan Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 10 Pematangsiantar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 120-132.