BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu ciptaan Allah yang paling sempurna. Diciptakan dari saripati tanah yang kemudian menjadi *nutfah, alaqah, dan mudgah* hingga akhirnya menjadi wujud yang sekarang ini. Salah satu kesempurnaan manusia yang tidak dimiliki oleh makhluk lain ialah adanya akal dan nafsu. Dua hal inilah yang membuat manusia dapat berpikir, bertanggung jawab, serta memilih jalan hidup, kelebihan-kelebihan ini seperti yang dijelaskan pada QS Al-Isra 70.

۞ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِيٓ ءَادَمَ وَحَمَلْنَٰهُمْ فِى ٱلْبَرِّ وَٱلْبَحْرِ وَرَزَقْنَٰهُم
مِّنَ ٱلطَّيِّبَٰتِ وَفَضَّلْنَٰهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴿٧٠﴾

Artinya:

> *Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan[862], Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan*.[1]

Manusia dalam menjalankan kehidupannya akan berupaya untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan dasarnya, diantaranya adalah kebutuhan akan pemenuhan makanan, minuman dan aneka kebutuhan dasar lain nya,

[1]Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1989). Dikompilasi versi Pdf. oleh. Naf'an Akhunm, Agustus 2007, http://nafanakhun.blogfrienster.com, 427

kebutuhan-kebutuhan yang bersifat dasar ini bisa terpenuhi apabila individu bekerja, baik bekerja dengan membuka lapangan pekerjaan baru atau dengan menjadi karyawan disuatu perusahaan.

Karyawan yang telah bekerja di suatu perusahaan pasti akan terikat beberapa norma dan aturan yang dibuat oleh tim pembuat norma dan aturan, norma atau aturan dibuat karena pada dasarnya perusahaan yang didirikan mempunyai beberapa tujuan. tujuan yang dimaksud adalah untuk mencari laba, memberi lapangan kerja, memenuhi kebutuhan masyarakat akan barang dan jasa. Beberapa tujuan diatas dapat dicapai apabila komponen perusahaan atau organisasi mampu bersama-sama dan secara proaktif mengelola, menggerakkan dan menggunakan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien.

Karyawan atau anggota dari suatu organisasi pasti merasakan bagaimana kondisi perusahaan yang telah dipilihnya. Kondisi organisasi akan ditanggapi secara subyektif dalam *perceptual* mereka, dimana sebagian anggota organisasi merasakan sangat menyenangkan bekerja diorganisasi ini, tapi sebagian lain dari mereka merasa tidak senang bahkan membenci organisasi tempatnya bekerja.

Munculnya perasaan senang dan tidak senang ini dikarenakan pengalaman masing-masing orang terhadap perlakuan pimpinan, ada yang terbiasa dengan pola kepemimpinan demokratis yang tidak mengikat dan terkesan memberi kebebasan pada karyawan untuk mengembangkan kreatifitasnya dan ada pula yang membenci pola kepemimpinannya. Sikap karyawan sendiri begitu penting diulas karena karyawan merupakan aset utama suatu perusahaan dan mempunyai

peran aktif di perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Salah satu ciri karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Menurut Sutrisno, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, bagi kepentingan organisasi dan bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.[2]

Salah satu sarana yang digunakan untuk menimbulkan disiplin kerja karyawan adalah dengan menggunakan disiplin preventif yang dapat diartikan sebagai tindakan pencegahan yang diberikan pada karyawan agar mereka terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka.

Disiplin preventif diterapkan sebagai tindakan pencegahan dari beberapa masalah yang menyangkut sikap kerja seorang karyawan, juga diharapkan dapat merangsang tumbuhnya loyalitas kerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi agar semakin bertambah kuat dan solid. Harapan ini muncul

---

[2] Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media. 2009), 78.

dikarenakan disiplin preventif diyakini mampu menurunkan resiko *turn over*[3] pada karyawan dan berbagai masalah yang lain.

Karyawan dapat dikatakan memiliki loyalitas kerja ketika karyawan tersebut memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam perusahaan atau organsasi dimana dia bekerja, memiliki kemampuan yang menunjang pekerjaan yang diembannya, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaanya. Karyawan dapat memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan ikut mendukung munculnya perilaku tersebut.

Perusahaan yang memiliki karyawan dengan loyalitas yang rendah seharusnya melakukan pencarian terhadap penyebab terjadinya penurunan tingkat loyalitas, karena karyawan yang loyal akan mudah untuk dikembangkan kreatifitanya, mempunyai inisiatif untuk memajukan perusahaan, akan mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, rekan kerja.

Untuk memiliki karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi perusahaan harus melakukan beberapa hal, di antaranya adalah membuat visi dan misi perusahaan, visi dan misi yang dimiliki suatu perusahaan biasanya dibuat untuk mewakili citra perusahaan dan digunakan juga sebagai pendorong atau penyemangat agar karyawan tidak melanggar peraturan yang telah dibuat perusahaan.

---

[3] *Turn over* merupakan kejadian dimana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terahir. I putu Indra Prihanjana. "Rekomendasi Menurunkan *Turn Over Rate* Karyawan Menggunakan Analisis Faktor Pendorong dan Penarik" *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan,* 1 (Januari-April, 2013), 40.

Seperti pada tempat penelitian skripsi ini, pemilik perusahaan membuat visi dan misi yang berbunyi "*Bersama Bekerja Sama*", Mencermati motto CV. Percetakan FAJAR di atas, maka bisa difahami bahwa perusahaan tersebut mengutamakan hubungan kerja yang bersifat kekerabatan, di karenakan pemilik perusahaan menginginkan agar karyawannya bekerja dengan nyaman,tekun dan tidak terkekang, Pemilik perusahaan juga menambahkan bahwa beliau ingin agar perusahaan yang didirikannya ini bisa memberikan rahmat bagi karyawan-karyawannya, jadi ada nilai ibadah disetiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, untuk mencapai tujuannya pemilik perusahaan menerapkan hal-hal yang dapat mencegah terjadinya hal-hal buruk terjadi di perusahaannya, salah satu usahanya untuk mencegah hal-hal buruk terjadi di perusahaannya adalah dengan menerapkan disiplin preventif. [4]

Dari hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin preventif sudah diterapkan di perusahaan ini dan di fungsikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

> Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari karyawan dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. [5]

---

[4] Hasil wawancara dengan Bapak dawawin, pemilik CV. Percetakan AL-FAJAR Mojokerto pada tanggal 1 juli 2016.

[5] Pandi Afandi, M. M., *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 6

Disiplin preventif yang sudah diterapkan di perusahaan ini juga di gunakan untuk merangsang loyalitas kerja karyawan, ini diketahui dari motto yang dimiliki perusahaan ini yang secara kebetulan sesuai dengan indikator loyalitas kerja karyawan yaitu “karyawan mau bekerja sama dengan baik didalam suatu tim”.

Setelah melakukan observasi dan wawancara terhadap pemilik CV. Percetakan fajar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Disiplin Preventif Dengan Loyalitas Karyawan Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar tingkat disiplin preventif pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto?
2. Seberapa besar tingkat loyalitas kerja karyawan pada CV.Percetakan Fajar Mojokerto?
3. Adakah hubungan antara disiplin preventif dengan loyalitas kerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat disiplin preventif pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat loyalitas kerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

3. Untuk menganalisa hubungan disiplin preventif dengan loyalitas kerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis:

   Untuk mengembangkan khasanah keilmuan tentang disiplin preventif dan loyalitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan sehingga institusi dapat menyusun langkah strategis dalam meningkatkan dan mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam mewujudkan penerapan disiplin preventif agar loyalitas kerja karyawan meningkat dan lebih baik

   b. Bagi peneliti lain , selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan bidang psikologi Islam, dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan.

E. Hipotesis

Hipotesis pada hakekatnya adalah kesimpulan yang sifatnya sementara dan belum valid. “.... hipotesis /hipotésis/ n sesuatu yg dianggap benar untuk alasan

atau pengutaraan pendapat, meskipun kebenarannya belum dibuktikan; patokan duga; anggapan dasar; postulat;"[6]

> Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan selanjutnya. ".... Jika yang dihipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik. Langkah-langkah penyelidikan hipotesis disebut dengan pengujian hipotesis".[7]

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu Hipotesa alternatif yang menunjukkan terdapat hubungan antara dua variabel tersebut dan hipotesa nol yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara dua variabel tersebut, disini penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin preventif dengan loyalitas kerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

H_1 = Terdapat hubungan yang positif antara disiplin preventif dengan loyalitas kerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

F. Asumsi

Asumsi disusun dengan tujuan agar peneliti dapat mengembangkan rancangan penelitian yang valid (benar). Rancangan penelitian adalah gambaran untuk menyusun hipotesis penelitian, sehingga penelitian bebas dari ketidakvalidan (ketidakcocokan) karena pengembangan hipotesis tidak akan bermanfaat jika rancangan penelitian yang digunakan tidak valid. Tetapi tidak semua penelitian memerlukan asumsi. Karena, asumsi hanya merupakan

---

[6] Sugono. D dkk,, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 525

[7] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Gramcdia Pustaka Utama, Cet. VI, 2005), 55

anggapan dasar jadi peneliti tidak perlu memaksakan suatu asumsi jika memang tidak dibutuhkan secara fungsional. Hanya saja asumsi tidak dinyatakan secara *eksplisit*, tetapi sudah diperhitungkan oleh peneliti untuk mengantisipasi hasil penelitian yang jauh menyimpang dari harapan.

> "... Asumsi adalah Anggapan, Dugaan, Pikiran." (KBBI, 2008:101) Asumsi adalah kepercayaan, gagasan, dugaan, atau pemikiran yang dimiliki oleh Anda, sekelompok orang, atau para ahli internal atau eksternal mengenai suatu subjek. Asumsi-asumsi ini mcnjadi penting karena kita menggunakan asumsi kita ini sebagai panduan bagi tindakan dan pengambilan keputusan yang kita lakukan. Hal ini kadang-kadang menjadi nimit karena pada kenyataannya sering kali asumsi-asumsi ini tersembunyi dan tak terungkapkan. Pengambilan keputusan bisa menjadi bencana jika kita menerima asumsi sebagai fakta tanpa menganalisisnya terlebih dahulu. Pada contoh sebclumnya, Tylenol sudah akan terpuruk dan Johnson & Johnson kehilangan pendapatan bemilai jutaan dolar, selain menghabiskan jutaan dolar berikutnya untuk mengembangkan dan memasarkan produk pengganti".

Sesuai dengan tujuan penelitian pada pembahasan ini, penulis berasumsi bahwa: Terdapat hubungan yang signifikan disiplin preventif dengan loyalitas kerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.

G. Penegasan Istilah

Berdasarkan latar balakang, rumusan masalah dan tujuan, agar tidak terjadi perbedaan pemahaman dalam judul dalam penelitian ini, maka perlu penulis memberikan penegasan istilah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

Heidjrachman & Husnan mengungkapkan "Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap

perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah."[8]

Disiplin preventif adalah tindakan pencegahan dari berbagai masalah yang menyangkut sikap kerja seorang karyawan, juga diharapkan dapat merangsang tumbuhnya loyalitas karyawan dan komitmen karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi agar semakin bertambah kuat dan solid. Harapan ini muncul dikarenakan disiplin preventif diyakini mampu menurunkan resiko *turn over*[9] pada karyawan dan berbagai masalah yang lain.

Disiplin preventif adalah yaitu suatu upaya pencegahan untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

2. Loyalitas kerja karyawan

Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin loyalitas berarti:

---

[8] Heidjrachman & Suad Husnan. Manajemen Personalia, (Jilid II). (Jakarta: PT.Karya Unipres ,2003), 135.

[9] *Turn over* merupakan kejadian dimana berpindahnya karyawan dari suatu organisasi dan biasanya merupakan pilihan terahir. I putu Indra Prihanjana. “Rekomendasi Menurunkan *Turn Over Rate* Karyawan Menggunakan Analisis Faktor Pendorong dan Penarik” *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, 1 (Januari-April, 2013), 40.

> "Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan."[10]

Menurut Hasibuan,

> "Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab"[11]

Loyalitas kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk[12]

Loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri.[13]

H. Telaah Pustaka

Penilitian empiris terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan disiplin preventif dan loyalitas kerja karyawan menurut kajian psikologi adalah:

1. Erlinda Ika Devitasari dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Food and Beverage* PT S2 Semarang, dalam penelitian ini peneliti memakai tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja, dan mempunyai satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

---

[10] Theo Sudimin. *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Jurnal Manajemen dan Usahawan 32 (2003): 5.
[11] Hasibuan Malayu SP., *Manajer Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:* STIE YKPN, 2006*)*, 95.
[12]I komang Ardana dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Denpasar: Graha Ilmu, 2011), 136
[13] Anggara, S dan Suhendi H, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), 260

Pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan naiknya kinerja karyawan apabila motivasi karyawan ditingkatkan, begitupun dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja juga mempunyai pengaruh yang positif dengan kinerja karyawan ini dikarenakan apabila kepuasan kerja seorang karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, begitupun dengan disiplin kerja.[14]

2. Irvan Prima dengan judul: *Pengaruh sikap kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan PT. Triwarga Dian Sakti* (2006). Dalam penelitian ini penulisnya memakai tiga variabel bebas yaitu sikap kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan kinerja kerja sebagai variabel terikat. Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga manajemen sumber daya manusia penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti sikap terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor dampak kinerja pekerjaan, seperti sikap terhadap pekerjaan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja di karyawan PT. Triwarga Dian Sakti. Sampel dari penelitian ini adalah 80 observasi dari karyawan PT. Triwarga Dian Sakti. Pemilihan sampel berdasarkan *teknik sensus sampling*. Data diambil dari kuesioner dan observasi. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi sederhana dan ganda.

---

[14] Erlinda Ika Devitasari, *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian food and beverage PT S2 semarang* , Jurnal, Universitas Dian Nuswantoro, 2008, 8.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, sikap terhadap karya memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja. Dua, komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ketiga, kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja. Keempat, Secara bersamaan, attiude terhadap karya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi kerja.[15]

3. Pasaoglu, Didem, dengan judul *Determining the Differences between Managers' Conceptions of Discipline.* (Menentukan Perbedaan antara Konsepsi Disiplin para Manajer) 2013, pada penelitian ini penulisnya menggunakan dua variabel bebas disiplin preventif dan disiplin korektif dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Disiplin adalah paket kekuatan atau tindakan pimpinan untuk mengurangi gangguan dalam kehidupan organisasi dan kesepakatan melekat antara tujuan organisasi dan individu. Dalam penelitian ini, penelitian dilakukan untuk menentukan efisiensi disiplin dalam organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan 130 karyawan yang bekerja di Perusahaan yang dimiliki asing dan yang dimiliki Turki (pribumi) untuk menentukan bagaimana pengaruh persepsi disiplin manajer dan pelaksanaannya. Sebagai hasil dari penelitian ini, telah diamati bahwa, dibandingkan dengan manajer perusahaan milik asing, manajer perusahaan milik Turki (pribumi) berlaku lebih disiplin pendekatan (korektif dan menghukum), kurang berhasil dalam penerapan disiplin dan juga tingkat

[15] Irvan Prima, *Pengaruh sikap kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja pada karyawan PT. Triwarga Dian Sakti*. (Skripsi), tidak dipublikasikan. 2006, 1

disiplin tinggi terlihat di organisasi yang mereka kelola. Selain itu, ada persepsi bahwa manajer perusahaan milik Turki (pribumi) tidak berperilaku adil ketika mencoba untuk disiplin. Karyawan yang bekerja di bawah pengawasan mereka tidak puas dengan upaya disiplin. [16]

4. Bayu Wicaksono, dengan judul Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing) 2012. Pada penelitian ini penulisnya menggunakan tiga variabel bebas yaitu variabel kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Visionland Bagian Packing. Dalam penelitian ini peneliti rnenggunakan teknik *random sampling* dan memperoleh ukuran sampel sebesar 50 responden yang telah bekerja di PT. Visionland selama 2 tahun. Data yang berasal dari jawaban respoden kemudian diuji dengan uji regresi berganda berdasarkan uji yang digunakan hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ada pengaruh kepuasan kerja. loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu periode pengambilan sampel yang relatif pendek, belum mempertimbangkan variabel kontrol dan

[16] Pasaoglu, Didem, *Determining the Differences between Managers' Conceptions of Discipline*." *International Journal of Business and Social Science* 4.17 (2013).

varibel utama lainya yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya disarankan mempertimbangkan variabel utama lainya dan variabel kontrol serta periode penelitian perlu lebih panjang sehingga dapat digeneralisasi. [17]

Adapun perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah:

1. Jumlah variabel yang dibahas pada masing-masing penelitian sebelumnya tidak sama dengan penelitian ini, hanya beberapa variabel yang sama secara independen sehingga penelitian ini cenderung baru dan tidak mempunyai kesamaan judul dengan penelitian sebelumnya.
2. Dari segi lokasi penelitian, Penelitian sebelumnya tidak ada yang meneliti pada lokasi CV. Percetakan Fajar Mojokerto

[17] Bayu Wicaksono, Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitlvien organisasi terhadap kinerja karyawan" (Studi Kasus Pada PT Vision land Bagian Packing). Undergraduate thesis, universitas stikubank semarang.,2012, 1