

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasional diperlukan suatu manajemen yang baik agar mampu mencapai tujuan perusahaan yakni untuk memperoleh laba. Hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah faktor manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan pilar utama kegiatan operasional organisasi karena tenaga kerja atau karyawan merupakan *human capital* yang tampil sebagai unsur potensial atau utama dalam proses penciptaan output.²

Dengan demikian, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana karyawan mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal. Menurut rivai, adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.³

Dalam penerapannya, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja tetapi juga

² Ali Chaerudin Alicia Inta Hartaningtyas Rani & Velma, *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2020).

³ Sigit Purwanto Dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024).

mencakup perencanaan yang matang untuk menciptakan sistem kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.⁴ Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa variabel penting yang ada dalam lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut antara lain meliputi sistem penggajian yang diterapkan,⁵ tingkat disiplin kerja karyawan, kepemimpinan,⁶ serta loyalitas kerja yang berlaku di dalam organisasi.⁷ Variabel-variabel ini tentunya sangat berpengaruh terhadap terciptanya karyawan yang produktif, berkinerja tinggi, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan.

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Malayu, perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang berusaha mencapai kinerja yang optimal harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapainya, perusahaan harus merencanakan pengembangan sumber daya manusia

⁴ Novia Ruth Silaen, Dkk., *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

⁵ Arwansyah Muhamada, "Pengaruh Sistem Penggajian, Upah Lembur, Dan Insentif Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada CV. Dua Elang Makmur)," diakses 22 Juni 2025, <https://journal.stiegici.ac.id/index.php/jurnal-gici/article/view/76/589>.

⁶ Rubi Raya Rizqika, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati Marsofiyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah* 1, no. 4 (7 November 2023): 308–21, <https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i4.425>.

⁷ Yolanda Noor Lintang, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV Musika," *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 1, no. 5 (28 Agustus 2023): 242–55, <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.210>.

dengan tepat dan menciptakan sinergi di antara elemen-elemen dalam organisasi. Harbani Pasolong lebih lanjut menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kinerja individu (pegawai) dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kedua hal ini saling terkait, di mana kinerja individu yang baik akan berkontribusi terhadap kinerja organisasi yang lebih baik, yang akhirnya mendukung tujuan perusahaan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.⁸

Perusahaan dapat mencapai tujuan secara optimal apabila mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja sumber daya manusia adalah penerapan sistem penggajian yang adil dan proporsional. Perusahaan dapat mencapai tujuannya secara optimal apabila mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja sumber daya manusia adalah penerapan sistem penggajian yang adil dan proporsional. sistem penggajian adalah salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berperan langsung dalam kepuasan dan motivasi karyawan. Sistem ini tidak hanya mencakup pemberian gaji sesuai dengan kontrak dan kinerja, tetapi juga melibatkan berbagai elemen lainnya seperti tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.⁹ Sistem penggajian yang

⁸ Akhmad Fauzi Dan Rusdi Hidayat Nugroho A, *Manajemen Kinerja* (Airlangga University Press, 2020).

⁹ Arsadi Dan Toni Suhara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Revolusi Industri 4.0* (Pradina Pustaka, 2025).

tepat dapat menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi dan kerja keras karyawan, sekaligus memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Menurut Mulyadi, sistem penggajian adalah serangkaian kegiatan bisnis dan operasi yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer.¹⁰ Sistem penggajian adalah hal yang berkaitan dengan pengelolaan kesejahteraan tenaga kerja sehingga harus diberi perhatian khusus oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Dengan adanya sistem penggajian yang memadai, proses penggajian dari awal sampai gaji itu dibayarkan sesuai dengan hak masing-masing karyawan dapat dilakukan atau dilaksanakan dengan sistematis dan diharapkan tidak akan terdapat kesalahan dalam prosedur penggajian.¹¹

Selain sistem penggajian, disiplin kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan tingkat kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerjanya jadi bisa dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan

¹⁰ Tri Haryadi Dan Eko Triyanto, "Analisis Sistem Pengendalian Internal Pada Sistem Penggajian Karyawan (Studi Kasus Pada CV Surya Jaya Abadi)," 2021.

¹¹ A Kaengke, "Analisis Sistem Penggajian Pada Perusahaan PT. Multi Prima Agung," . . *Issn*, 2021.

sangat mempengaruhi kinerja.¹² Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar pada bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika karyawannya berdisiplin baik.¹³ Dengan adanya disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat dan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Di sisilain, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu dalam membentuk semangat dan arah kerja karyawan. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung.

Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja

¹² Ery Teguh Prasetyo Dan Puspa Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" 3 (2019).

¹³ Suwanto Suwanto, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan," *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, No. 1 (14 Oktober 2019): 16, <https://doi.org/10.32493/jjdsdm.v3i1.3365>.

karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan. Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.¹⁴

Namun, ketiga variabel tersebut belum tentu secara otomatis dapat meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya loyalitas kerja. Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap perusahaan yang tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mencakup kesetiaan secara emosional, pikiran, dan perhatian. Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi karena dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel

¹⁴ Adriyanti Adriyanti, Fitriani Latief, Dan Shandra Bahasoan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto," *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi* 1, No. 1 (2023): 1–13.

seperti sistem penggajian, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki dorongan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, berusaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan, serta menerima dan percaya sepenuhnya terhadap nilai-nilai perusahaan.¹⁵

Situasi yang terjadi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan, Kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan cukup kompleks dan melibatkan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia. Salah satu permasalahan utama adalah sistem penggajian yang belum transparan, di mana pembayaran gaji dilakukan secara tunai tanpa adanya slip atau rincian jam kerja yang jelas. Selain itu, perusahaan belum menerapkan sistem absensi yang ketat, sehingga kedisiplinan karyawan sulit dikontrol. Kehadiran karyawan hanya dicatat secara manual dan memungkinkan adanya manipulasi data, seperti titip absen atau pulang lebih awal tanpa pengurangan gaji.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan perusahaan cenderung kurang tegas dan jarang memberikan arahan atau motivasi secara aktif kepada karyawan. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja serta kurangnya inisiatif dalam menjalankan tugas. Ketiga aspek tersebut – sistem penggajian, disiplin kerja, dan kepemimpinan – berpotensi memengaruhi kinerja karyawan yang dalam

¹⁵ Kemas Zulfikri Dan Trisninawati Trisninawati, “Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tiki Palembang,” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (Jpdk)* 4, No. 4 (2022): 4733–45.

beberapa kasus terlihat dari tidak tercapainya target produksi, kualitas produk yang tidak konsisten, serta meningkatnya keluhan dari pelanggan.

Namun demikian, pengaruh dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan bisa jadi tidak bersifat mutlak. Dalam hal ini, loyalitas kerja karyawan diduga memainkan peran penting sebagai variabel moderasi, yaitu faktor yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara sistem penggajian, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun berada dalam lingkungan kerja yang tidak ideal, sedangkan karyawan yang kurang loyal lebih mudah terdampak secara negatif oleh kondisi kerja yang kurang kondusif.

Melihat kondisi tersebut, peneliti memandang perlu untuk mengkaji secara lebih mendalam hubungan antar variabel-variabel tersebut dalam konteks nyata perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada UD. Mitra Abadi yang merupakan usaha manufaktur yang bergerak di bidang makanan *frozen food* yang telah beroperasi sejak tahun 2011. Usaha ini memperkerjakan karyawan sebanyak 35 orang. Fokus utama penelitian ini adalah menguji secara empiris pengaruh sistem penggajian, disiplin kerja, kepemimpinan, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Abadi, serta mengidentifikasi variabel mana yang memiliki pengaruh dominan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam untuk perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel sistem penggajian, disiplin kerja, kepemimpinan, dan loyalitas kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan ini penelitian ini dapat ditulis dengan judul **Pengaruh Sistem Penggajian, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Moderasi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, terdapat beberapa identifikasi permasalahan, yaitu:

1. Sistem penggajian karyawan masih rendah, ditandai dengan tidak adanya pencatatan jam kerja yang jelas dan sistem gaji yang masih dibayarkan secara tunai tanpa slip, sehingga menimbulkan ketidakpuasan.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah, ditandai sistem absensi masih dilakukan secara manual dan tidak disertai pencatatan jam kerja yang jelas, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan manipulasi data kehadiran.
3. kepemimpinan yang diterapkan masih cenderung kurang tegas dan tidak komunikatif, sehingga menurunkan motivasi kerja karyawan dan berdampak pada menurunnya kinerja.
4. Loyalitas kerja karyawan yang masih rendah dapat menghambat dampak positif sistem penggajian terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Loyalitas kerja yang belum kuat juga menyebabkan kedisiplinan belum berdampak optimal terhadap kinerja karyawan.
6. Kepemimpinan yang tidak ditunjang oleh loyalitas kerja dapat menghambat pencapaian kinerja karyawan secara menyeluruh.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang berada diatas dapat maka rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan?
4. Apakah sistem penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan?

6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang berada diatas dapat maka tujuan penelitian ini yakni:

1. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh sistem penggajian terhadap kinerja karyawan pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan
2. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan
3. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan
4. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh sitem penggajian terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan
5. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi pada

UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan

6. Mengetahui dan menganalisis mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi pada UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan.

E. Kegunaan Penelitian

1. Aspek teoritis

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan serta menambah pengetahuan tentang teori yang berkaitan tentang sistem penggajian, disiplin kerja, kepemimpinan, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.

2. Aspek praktis

- a. Bagi Peneliti penelitian ini sebagai bentuk pengaplikasian ilmu pengetahuan yang telah dipelajari serta menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih dalam tentang sistem penggajian, disiplin kerja, kepemimpinan, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi Akademik Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi dalam bentuk karya ilmiah dan ikut serta dalam pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu manajemen, secara khusus untuk bidang ilmu pengetahuan

manajemen sumber daya manusia, serta dapat berguna untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Perusahaan Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan data referensi sebagai masukan pada UD. Mitra Abadi sebagai bentuk pertimbangan pengambilan keputusan perusahaan mengenai sistem penggajian, disiplin kerja, kepemimpinan dan loyalitas kerja dalam bentuk peningkatan kinerja karyawan serta dapat membantu dan berkontribusi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat dijadikan data referensi peneliti selanjutnya dalam membahas penelitian yang memiliki permasalahan yang sama.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini meliputi variabel-variabel yang diteliti, populasi dan subjek penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel:

- a. Variabel Moderasi yaitu Z (Loyalitas Kerja)
- b. Variabel Bebas yaitu diberi simbol X1 (Sistem Penggajian), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Kepemimpinan).
- c. Variabel Terikat yaitu Y (Kinerja Karyawan)

2. Keterbatasan Penelitian

- a. Populasi: Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan UD. Mitra Abadi, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.
- b. Variabel: Penelitian ini hanya mengukur pengaruh tiga variabel, yaitu sistem penggajian, disiplin kerja, dan kepemimpinan dengan loyalitas kerja sebagai variabel moderasi. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, dan lingkungan kerja.
- c. Metode pengumpulan data: observasi dan penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dapat menimbulkan bias sosial, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap lebih baik atau sesuai dengan harapan peneliti.

G. Penegasan Istilah

Penelitian ini perlu adanya penegasan istilah dari judul yang peneliti angkat dengan tujuan agar istilah-istilah yang penting dalam penelitian ini bisa dipahami dengan jelas.

1. Definisi Konseptual

- a. Sistem penggajian adalah bagian dari sistem akuntansi yang dirancang untuk menangani transaksi perhitungan gaji dan upah karyawan dan pembayarannya. Setiap perusahaan sistem

penggajian jelas berbeda dengan perusahaan lain tergantung dengan kondisi perusahaan tersebut. Dalam sistem penggajian ada beberapa yang harus diperhatikan yaitu informasi yang diperlukan oleh manajemen, dokumen yang digunakan, fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian, serta tidak kalah pentingnya yaitu sistem pengendalian intern perusahaan.¹⁶

- b. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan¹⁷
- c. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan

¹⁶ Erina Amalia Dan Andayani Andayani, "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)* 13, No. 4 (30 April 2024), <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/5879>.

¹⁷ Nova Syafrina, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru," *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review* 8, No. 4 (2017): 1–12.

- organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.¹⁸
- d. Loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.¹⁹ Kesetiaan kepada organisasi merupakan gambaran kesediaan karyawan mencurahkan tenaganya untuk kepentingan organisasi.²⁰
- e. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan.²¹

¹⁸ Juli Prastyorini Dkk., “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Tirta Samudra,” *Jurnal Baruna Horizon* 7, No. 1 (2024): 9–20.

¹⁹ Vinca Regina Letsoin Dan Sri Langgeng Ratnasari, “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Dimensi* 9, No. 1 (2020): 17–34.

²⁰ Sardika Qorfianalda Dan Anna Wulandari, “Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan,” *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 2, No. 02 (2021): 157–68.

²¹ Lyta Lestary Dan Harmon Chaniago, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3, No. 2 (2017): 94–103.

2. Definisi Operasional

Untuk menjelaskan bagaimana setiap variabel diukur secara empiris, penelitian ini menyajikan definisi operasional yang terdiri dari sejumlah indikator yang merujuk pada kajian teori yang relevan. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini disampaikan sebagai berikut:

a. Sistem Penggajian

Sistem penggajian dalam penelitian ini diartikan sebagai proses penghitungan dan pembayaran upah atau gaji kepada karyawan yang mencakup informasi manajerial, prosedur kerja, serta sistem pengendalian internal perusahaan.

Indikator pengukuran:

- 1) Ketepatan Penerimaan gaji
- 2) Transparan
- 3) Kemudahan Penggunaan
- 4) Kemanfaatan
- 5) Sikap Pengguna
- 6) Kepuasan Pengguna²²

b. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dioperasionalkan sebagai sikap taat dan patuh karyawan terhadap peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak

²² Batsyeba Junita Saragi Dan Agustini Dyah Respati, "Pengaruh Sistem Penggajian, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan" 19, No. 1 (2024).

tertulis, yang tercermin dalam kehadiran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Indikator pengukuran:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan Terhadap Peraturan
- 3) Ketaatan pada Standar Kerja
- 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- 5) Bekerja Etis²³

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini merujuk pada kemampuan atasan dalam memengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui komunikasi, motivasi, dan ketegasan.

Indikator pengukuran:

- 1) Pengarah
- 2) Pendukung
- 3) Partisipatif
- 4) Berorientasi Prestasi²⁴

²³ Ni Luh Sekartini, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha* 3, No. 2 (2020): 64–75, <https://doi.org/10.22225/Jj.3.2.130.64-75>.

²⁴ Puspitasari Dan Dahlia, "Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai."

d. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja diartikan sebagai sikap setia dan pengabdian karyawan terhadap organisasi yang diwujudkan melalui rasa memiliki, kepatuhan, dan komitmen terhadap tujuan perusahaan.

Indikator pengukuran:

- 1) Taat pada Peraturan
- 2) Tanggung Jawab pada Perusahaan
- 3) Kemauan untuk Kerja Secara Bersama
- 4) Rasa Memiliki terhadap perusahaan
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Kesukaan terhadap pekerjaan²⁵

e. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator pengukuran:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Kerja sama
- 4) Inisiatif²⁶

²⁵ Iwan Kurniawan Subagja, Se., Mm. Dan Arief Syah Safrianto, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sahabat Sampoerna Jakarta," *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 8, No. 2 (19 Juni 2020), <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.428>.

²⁶ S.E.,M.Si.,Cimba, *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

H. Sistematika Penyusunan Skirpsi

Adapun sistematika dalam penulisan proposal untuk penelitian ini, sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, identifikasi penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kajian pustaka ini memaparkan penelitian terdahulu dijadikan sebagai acuan penelitian, landasan teori yang terkait dalam masalah penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi pendekatan penelitian dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang paparan data yang disajikan dengan topik sesuai dalam pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah dan analisis data.

BAB V PEMBAHASAN

Bab ini memuat keterkaitan antara pola-pola, katagori-katagori dan dimensi-dimensi, posisi temuan atau teori yang ditemukan terhadap

teoriteori temuan sebelumnya, serta interpretasi dan penjelasan dari temuan teori yang diungkap dari lapangan.

BAB VI PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.