

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya unsur paksaan. Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap

peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018) :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaanyang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Singodimedjo (2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan pimpinan yang dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam perusahaan adalah perusahaan itu sendiri serta karyawan dalam perusahaan tersebut. Dengan saling berhubungan maka akan tercipta keseimbangan dalam pendisiplinan kerja guna mencapai tujuan yang sama.

2.1.1.3 Indikator Disiplin

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
5. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
6. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

Menurut Sutrisno (2013), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja juga sering dikatakan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan yang akhirnya secara nyata dapat terlihat dari apa yang dihasilkan. Pada perusahaan, kinerja lebih tergantung pada kinerja individu tenaga kerja, agar dapat berhasil serta mencapai tujuan maka perusahaan juga mempertimbangkan produktivitas, kualitas, dan pelayanan daripada seorang karyawan didalam perusahaan.

Menurut para ahli, Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2018). Lalu menurut Mangkunegara (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja didalam perusahaan merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan hasil prestasi kerja yang baik maka harapan perusahaan akan terpenuhi dengan baik.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Sebuah perusahaan harus dapat mengukur kinerja setiap karyawannya, karena hal itu merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perusahaan. Kinerja karyawan akan memengaruhi pencapaian target perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam perusahaan baik, maka pencapaian target yang diharapkan perusahaan juga akan tercapai. Sebagai seorang pemimpin di dalam sebuah perusahaan haruslah memerhatikan kondisi karyawan perusahaan dengan sangat baik. Tentunya dengan memahami banyaknya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi

(IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki

IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai, untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu seorang pegawai atau karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sebuah sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri pegawai, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Simamora & Setyaningsih (2013) ,faktor-faktor yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu:

- 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, serta demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, serta motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur.

Jadi dari faktor-faktor yang terurai diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja adalah individu karyawan itu sendiri dengan melihat kemampuan, dan tujuan dari ia bekerja tetapi hal tersebut tidak terlepas dari pantauan perusahaan serta cara dari atasan untuk mendorong karyawan untuk menjadi lebih maju untuk mencapai tujuan daripada perusahaan tersebut.

2.1.2.3 Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tinggi dan rendahnya kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, untuk meingkatkan terdapat empat indikator menurut Mangkunegara (2011), yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Lalu indikator kinerja yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) ada enam yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerjasama antar karyawan

Kinerja seringkali diakitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pemimpin. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan, memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Dari pendapat para ahli yang terurai diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah suatu cerminan yang dapat digunakan perusahaan maupun karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam melaksanakan tujuan perusahaan serta dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau yang telah disepakati sejak awal agar dapat selaras dengan tujuan organisasi.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk loyalitas, pencapaian visi, misi, dan nilai, serta tujuan organisasi. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dapat dilihat dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam perusahaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi perusahaan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut Muis et al. (2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan, serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2007) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. "Organizational Commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization", level komitmen bisa dimulai dari sangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Dari pendapat yang terurai diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu kesepakatan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan organisasi serta sebagai dorongan maupun pedoman karyawan dalam memelihara dan menjaga keutuhan dan kelangsungan hidup organisasi sesuai dengan keinginan dan keyakinan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Menurut Nugraha, Kristian (2014) mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi komitmen yaitu :

1. Faktor Logis

Pegawai atau karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

2. Faktor Lingkungan

Pegawai atau karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Pegawai atau karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai atau karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat atau keluarga.

Lalu menurut Rahayu & Kusumaputri, (2016) mengungkapkan tujuh faktor yang dapat memengaruhi komitmen kerja karyawan, yaitu :

1. Faktor-faktor terkait pekerjaan (*job related factors*)

Merupakan hasil keluaran yang terkait faktor-faktor pekerjaan yang cukup penting ditingkat individu, peran dalam pekerjaan, hal lain yang kurang jelas pun akan memengaruhi komitmen organisasi, seperti kesempatan promosi, dan lain-lain. Faktor yang berdampak pada komitmen adalah tanggung jawab dan tugas yang diberikan pada anggota.

2. Kesempatan para anggota (*employee oportunities*)

Kesempatan anggota akan berpengaruh pada komitmen organisasi, karyawan yang masih memiliki peluang tinggi bekerja di tempat lain, akan mengurangi komitmen kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Hal ini sangat bergantung pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, karyawan akan selalu memperhitungkan keinginan untuk keluar atau tetap bertahan.

3. Karakteristik individu

Karakteristik individu yang berpengaruh seperti usia, masa kerja, tingkat pendidikan, kepribadian, hal-hal yang menyangkut individu tersebut (karakter). Dijelaskan pula, bahwa semakin lama masa kerja maka makin tinggi juga komitmen kerja yang dimilikinya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memengaruhi komitmen kinerja, satu dari kondisi lingkungan kerja yang berdampak positif bagi komitmen organisasi adalah rasa memiliki organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterlibatan menganggap dirinya dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor lain dalam lingkungan kerja

yang berpengaruh adalah sistem seleksi, penilaian, serta promosi, gaya manajemen, dan lain-lain.

5. Hubungan Positif

Hubungan positif memiliki arti hubungan antar anggota baik hubungan dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, dan rasa saling menghargai akan menimbulkan komitmen kerja yang tinggi.

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang fleksibel lebih mungkin berkontribusi pada peningkatan komitmen anggotanya, manajemen dapat meningkatkan komitmen anggotanya dengan memberikan anggota arahan dan pengaruh yang lebih baik.

7. Gaya Manajemen

Gaya manajemen yang tidak sesuai dengan konteks aspirasi anggota-anggotanya akan menurunkan tingkat komitmen organisasi. Sedangkan gaya manajemen yang membangkitkan keterlibatan hasrat anggota untuk pemberdayaan dan tuntutan komitmen untuk tujuan-tujuan organisasi akan meningkatkan komitmen kerja. Semakin fleksibel organisasi yang menekankan pada partisipasi anggota dapat meningkatkan komitmen organisasi secara positif serta cukup kuat.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa sebuah komitmen dapat berjalan dengan baik jika karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang baik pula. Tentu saja dengan didukung juga oleh lingkungan kerja yang baik serta struktur organisasi yang baik dan faktor-faktor yang lainnya seperti yang telah dijelaskan diatas.

2.1.3.3. Indikator komitmen organisasi

Menurut Triwibowo & Zamora (2016) komitmen organisasi memiliki indikator sebagai berikut :

1. Tetap tinggal
2. Bersedia kerja tambahan
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan
4. Menggunakan produk perusahaan
5. Rela berkorban

Lalu menurut Evan Berta Manuel & Ganesha Rahyuda (2015) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Tetap menjadi anggota organisasi
2. Kesediaan berusaha demi kepentingan organisasi
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai tujuan organisasi

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen organisasi merupakan suatu ukuran bagi karyawan dalam menjalankan komitmen organisasi dan memelihara serta menjaga organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu lama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, akan dicantumkan hasil penelitian terdahulu yang relevan oleh penulis. Berikut adalah penelitian terdahulu:

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil penelitian
Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KOMITMEN	Dependen: - Komitmen Organisasi Independen: - Disiplin Kerja	- Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap variabel terikat

	<p>ORGANISASI (Studi pada karyawan RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kepuasan Kerja - Kompetensi Kerja 	<p>yaitu komitmen organisasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi. - Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi - Terdapat pengaruh
--	--	--	--

			signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi.
Muhammad Ras Muis, Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Dependen: - Kinerja Karyawan Independen: - Budaya Organisasi - Komitmen Organisasi	- Terdapat pengaruh positif pengaruh positif variabel X1 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil t sebesar 2,815 (sig 0,007), dimana signifikan t

			<p>lebih kecil $\alpha=0,05$.</p> <p>- Terdapat pengaruh positif variabel X_1 (komitmen organisasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang ditunjukkan oleh hasil signifikan t sebesar 3,994 (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh</p>
--	--	--	---

			<p>yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi dan komitmen organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
<p>Mansur. M, Marifah (2018)</p>	<p>PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KUALITAS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada CV. Samalona Jayapura)</p>	<p>Dependen: - Kinerja Karyawan</p> <p>Intervening: - Kualitas Kerja</p> <p>Independen: - Disiplin Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

			<p>kualitas kerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. - Kualitas kerja sebagai variabel intervening tidak berhasil memediasi hubungan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
Reza Septian Nugraha, Margono Setiawan,	KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI MEDIASI PENGARUH	Dependen: - Kinerja Pegawai Moderator :	- Terdapat pengaruh positif secara langsung pelatihan

Astrid Puspaningrum (2017)	PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Malang)	- Komitmen Organisasi Independen: - Pelatihan - Disiplin Kerja	terhadap kinerja pegawai. - Terdapat pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. - Terdapat pengaruh positif secara langsung pelatihan terhadap komitmen organisasional. - Terdapat pengaruh positif secara langsung disiplin kerja terhadap komitmen organisasional.
----------------------------------	--	--	--

Tabel 2.2

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau asumsi bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih bersifat lemah atau belum tentu kebenarannya sehingga harus diuji secara empiris.

1. Pengaruh Langsung Antara Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur baik atau tidaknya sebuah organisasi. Pendisiplinan yang baik dari organisasi dan kedisiplinan yang tertib dari sumber daya manusia yang ada maka organisasi tersebut

akan berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Disiplin yang dimaksud dapat diartikan dengan cara mengerjakan tugas dengan tepat waktu, tidak menghambat bidang kerja lain dalam organisasi dan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi dengan baik.

Komitmen Organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi, serta tujuan organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi apabila sumber daya manusia dalam organisasi memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi. Saat komitmen organisasi dijalankan dengan baik dan kuat, otomatis anggota organisasi akan mendisiplinkan diri dengan baik pula. Hal ini dikarenakan dengan adanya hubungan positif disiplin kerja dan komitmen organisasi. Jika disiplin kerja berjalan dengan baik dalam sebuah organisasi maka sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dikatakan memegang teguh komitmen organisasi yang telah disepakati dan memiliki loyalitas yang tinggi dalam organisasi. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016) dan seperti yang disampaikan dalam penelitian Rahmi Fentina Sari, Tiur Asi Siburian, dan Yasaratodo Wau (2017). Maka dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi

2. Pengaruh Langsung Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SDM

Komitmen organisasi dinilai mampu memengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi karena dengan dilakukannya komitmen organisasi dengan baik oleh anggota organisasi itu tandanya sebuah organisasi akan memiliki kualitas dan loyalitas yang baik dari para anggotanya. Tidak hanya kualitas dan loyalitas tetapi juga dapat dikatakan

bahwa organisasi tersebut bisa mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau pekerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan akan memengaruhi pencapaian target yang perusahaan inginkan. Jika kinerja karyawan baik, maka pencapaian target yang diinginkan perusahaan juga akan tercapai. Begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan tidak baik, maka pencapaian target tidak akan tercapai bahkan dapat memengaruhi kualitas perusahaan.

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang dalam bekerja terhadap profesinya merupakan hal yang sangat penting. Bahkan saat ini perusahaan-perusahaan berani memasukkan komitmen sebagai salah satu persyaratan dalam bekerja karena komitmen dapat menentukan hasil kerja dan kualitas pekerjaan seseorang dalam perusahaan, sebagaimana yang disampaikan dalam penelitian Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi (2018) dan sama seperti yang disampaikan oleh Kardinah Indrianna Meutia dan Cahyadi Husada (2019). Maka dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Langsung Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja SDM

Disiplin kerja adalah suatu sifat atau kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk taat dan dapat mengendalikan diri, agar tetap mematuhi aturan yang telah dibuat perusahaan dan yang telah disepakati sebelumnya. Disiplin sangat dibutuhkan karena dapat membantu suatu kegiatan didalam perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar atau sesuai dengan harapan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan. Disiplin tentu tidak lepas dari aturan, norma, prosedur, kerja

sama, hukuman dan lain sebagainya, sebagaimana perusahaan menerapkannya.

Secara umum, kinerja adalah suatu prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya. Setiap organisasi harus memperhatikan dan melakukan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia secara rutin, sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan dapat menjadi penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Agar memiliki kinerja yang baik, seorang pekerja juga harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya didalam organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan maupun dengan perusahaan.

Disiplin kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sebagaimana yang disampaikan dalam penelitian Mansur. M, Marifah (2018) serta dalam penelitian Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka untuk itu, dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja SDM

4. Pengaruh Tidak Langsung Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pekerja terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Sikap disiplin kerja yang dimiliki seorang pekerja memiliki nilai penting dimata perusahaan atau organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan. Tanpa disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi seorang pekerja untuk membantu sebuah perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi

memenuhi berbagai tuntutan perusahaan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja di perusahaan.

Di masa sekarang ini ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan didalam sebuah perusahaan. Faktor-faktor tersebut berbeda-beda, ada yang positif dan ada juga yang negatif, terutama jika hal itu menyangkut individu pesertanya. Kinerja yang dijanjikan harus diukur apakah benar-benar telah terpenuhi sesuai dengan kesepakatan awal. Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan alat ukur yang disebut dengan indikator kinerja. Indikator kinerja disini akan memberikan gambaran apakah pekerja dalam suatu perusahaan berhasil atau gagal dalam memenuhi janjinya.

Disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dengan sebuah komitmen organisasi, karena jika seorang pekerja dapat berkomitmen dengan baik serta menjalankan komitmennya selama bekerja sesuai dengan kesepakatan dan tujuan perusahaan maka dapat dikatakan bahwa pekerja di perusahaan telah menunjukkan disiplin, loyalitas dan kepercayaannya pada perusahaan secara tidak langsung. Dari hal ini dapat diketahui bahwa secara tidak langsung disiplin kerja tidak terlalu berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia tanpa adanya komitmen organisasi yang baik.

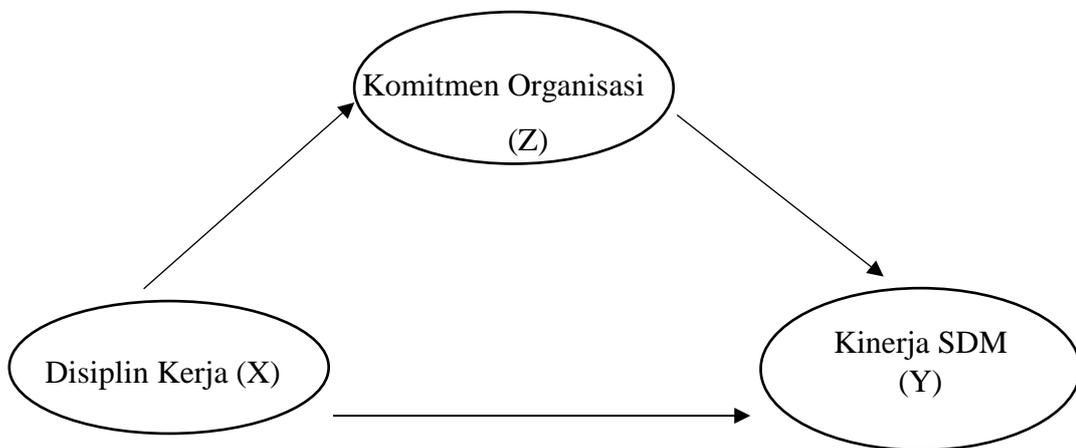
Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, namun diketahui bahwa komitmen organisasi memberikan dampak langsung dan positif terhadap kinerja sumber daya manusia, sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Reza Septian Nugraha, Margono Setiawan, Astrid Puspaningrum (2017) serta seperti yang tertulis dalam penelitian Muhammad Muzhamil, Sujono dan, Asrip Putra (2019). Hal ini sesuai dengan pernyataan "Komitmen organisasional dikatakan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan baik."

Maka dari pernyataan tersebut dapat dirumuskan hipotesis keempat dari penelitian ini yaitu :

H4 : Disiplin kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja sumber daya manusia

2.4. Model Konseptual Penelitian

Model konseptual penelitian digunakan untuk memudahkan arah dalam menjawab tujuan penelitian yang telah ditentukan. Skema model konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, di antaranya adalah:

Hipotesis 1 : Pengaruh langsung antara Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 2: Pengaruh langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja SDM

Hipotesis 3: Pengaruh langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM

Hipotesis 4: Pengaruh tidak langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM melalui Komitmen Organisasi