

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Jurnal penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1.	Permadi (2021)	Effect Of Work Discipline, Compensation And Work Motivation On Employee Performance (Case Study At Pt Batang Hari Bengkulu Pratama)	Disiplin Kerja (X1) Kompensasi (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.	Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.
2.	Ery Teguh Prasetyo (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.	Nurul Masrufi Khoiril Jannah (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt Dwi Prima Sentosa Ngawi	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan kuesioner	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tetap pada PT Dwi Prima Sentosa Ngawi, ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Prima Sentosa Ngawi, ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dwi Prima Sentosa Ngawi dengan variabel komitmen organisasi yang paling dominan.
4.	Rasyida Amadan (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar tani	Disiplin Kerjan (X1) Kepuasan (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Peneletian ini menggunakan sebar kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variable ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinera katyawan

		Madiun			
5.	Intan Sarah Putri Ayu Datul (2018)	Pengaruh komitmen organisasional dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Hatni paciran lamongan)	komitmen organisasional (X1) disiplin kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil pengujian hipotesis penelitian diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,558 > 3,143$) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Dea Ayu Prastiwi (2018)	Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Sejati tamansari jember	Kompensasi (X1) beban kerja (X2) disiplin kerja (X3) kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan Explanatory Research	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data diolah (2021)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan salah satu perilaku organisasi yang telah banyak dibahas dan dipelajari, baik sebagai variabel terikat, variabel bebas, maupun variabel perantara. Hal ini antara lain karena organisasi membutuhkan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi agar organisasi dapat terus bertahan dan meningkatkan layanan dan produk yang dihasilkannya (Yarham, 2016)

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif. Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

Sejalan dengan itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia menurut Wirawan (2009) meliputi:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja;
2. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahkan kinerja pegawai. Faktor internal organisasi

antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi;

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.2.1.3 Indikator yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitasnya yang harus disesuaikan dan diikuti oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Sedangkan menurut (Siagan, 2013) disiplin adalah salah satu bentuk perilaku manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi berbagai persyaratan regulasi, atau semacam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan karakter karyawan sehingga karyawan dapat berperilaku dengan tulus dan dengan tulus bekerja sama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya serta mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku di perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2016) yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para 19 bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya

beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. (Handoko, 2012) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Menurut Mc. Farland dalam Handayani (1996) mengemukakan bahwa pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan

rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Nur14; Nur14) yaitu pengawasan melekat berkorelasi dengan disiplin kerja pegawai.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan Pemimpin

Harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indiscipliner, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indiscipliner karyawan tersebut akan semakin meningkat.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-

hubungan itu baik bersifat vertikal maupun horizontal yang hendaknya horizontal. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi, maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

2.2.2.3 Indikator yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.”
3. “Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. “Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.”

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

(Judge, 2011) mendefinisikan Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk

seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan,maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Lambert et al, dalam (Wibawa, 2015) yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Rasa lekat dengan organisasi
- 3) Arti organisasi secara pribadi
- 4) Tidak akan meninggalkan organisasi
- 5) Bangga dengan organisasi
- 6) Loyalitas

2.2.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

(Simatupang, 2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi yang berkaitan dengan usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jenis kelamin.
2. Karakteristik pekerjaan yang berkaitan dengan peran, self employment, otonomi, jam kerja, tantangan dalam pekerjaan, serta tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Pengalaman kerja dipandang sebagai suatu kekuatan sosialisasi utama yang mempunyai pengaruh penting dalam pembentukan ikatan psikologi dengan organisasi.

4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karier dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

2.2.3.3 Indikator-indikator komitmen organisasi

Menurut (Kharis, 2010) indikator-indikator komitmen organisasi adalah :

1. Kemauan karyawan

Kemauan karyawan merupakan rasa peduli dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan timbul dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap suatu organisasi, rekan kerja, ataupun faktor lain yang mendukung karyawan dalam berkomitmen.

2. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada organisasi mempunyai tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan rasa setia pada suatu organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab.

3. Kestiaan karyawan

Kesetiaan karyawan merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh suatu perusahaan. Dengan memiliki suatu rasa setia pada setiap karyawan maka akan timbul sikap loyalitas dan tentunya akan memegang komitmen dalam organisasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian (Teguh, 2019) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hal ini menandakan disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin rendah tingkat kedisiplinannya maka semakin menurun kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian (Prastiwi, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

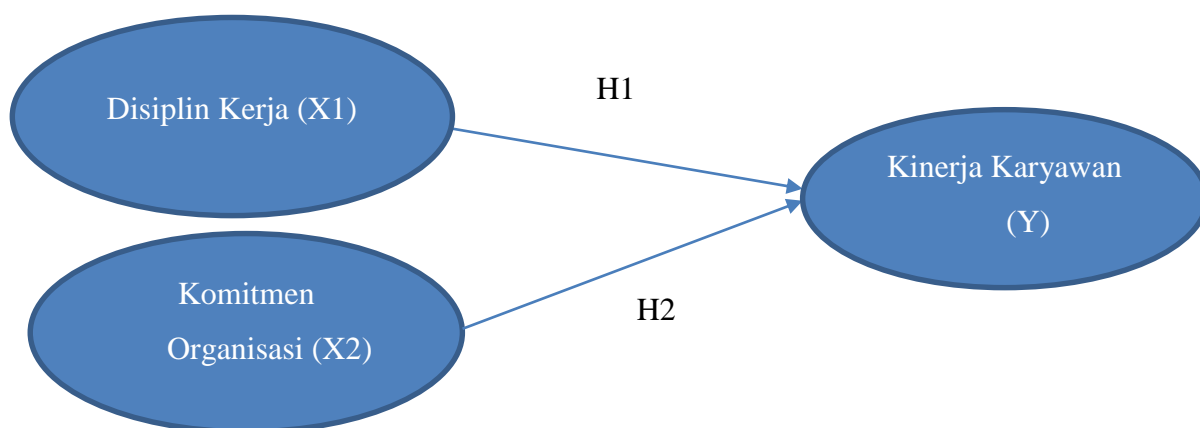
2.3.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah hal yang berharga untuk seluruh organisasi, dan bukan hanya untuk pekerjaan, maupun kelompok kerja. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi itu sendiri Wibawa (2015).

Selain disiplin kerja komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut hasil penelitian (Jannah, 2018) dengan variabel komitmen organisasi yang paling dominan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Nursalam (2017) kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti. Untuk menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja UD. FIANS FRAME atas dasar kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dan pengaruh disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulisan mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. FIANS FRAME

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan UD. FIANS FRAME