

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Spirit be Blessing Community. Hasil penelitian ini akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian sebelumnya sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Sandika, Kurniati W. Andani (2020)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) , Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan(Y)	Deskriptif Kuantitatif	Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aneka Warna Semesta Pratama.
2	Prasetyo Kurniawan (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Cabang Tangerang merdeka	Disiplin Kerja(X1), Motivasi(X2), Komitmen Organisasi(X3) Kinerja Karyawan(Y)	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	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
4	Rasyida Amadan (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Sekar tani madiun	Disiplin Kerja (X1) Kepuasan (X2) Motivasi kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan sebar kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variable ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	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 Karyawawan (Y)	Peneliti menggunakan metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.	Hasil pengujian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Kinerja Karyawan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Torang (2014) “ Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dari organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”

Menurut Mangkunegara (2017)'' Kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya''

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 karyawanya 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
- 5.

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 itu 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 dan kontribusinya.
3. Disiplin , Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif , yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi 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 dari eksternal misalnya, pengetahuan, keterampilan, 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 rendahnya 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 kerja eksternal organisasi adalah keadaan,kejadian,atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan , dimensi ini menunjukkan bahwa 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 yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi pernyataan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai kualitas yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitasnya yang harus disesuaikan dan diikuti oleh karyawan untuk dapat mengerjakan 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 di selesaikan tepat waktu. Karena memiliki ketergangungan atau 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 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 Disiplin Kerja

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Hasibuan, 2014) yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan 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 juga mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah

yang mengaruskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan) ikut mempengaruhi 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 diterima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhannya 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 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 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 melakukan kesuliatan dalam mengerjakan pekerjaannya. (Handoko, 2012) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner 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 seluruh karyawan

7. Ketegasan kepemimpinan

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

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara 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 meningkat, vertikal maupun horizontal. Jika tercipta human relationship yang serasi maka terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik bagi perusahaan.

2.2.2.3. Indikator Disiplin Kerja

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

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

2.2.3. Komitmen Organisasi

2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa, komitmen organisasional ditandai sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut."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) yang digunakan untuk menilai komitmen organisasi adalah:

1. Rasa memiliki terhadap organisasi

2. Rasa lekat terhadap organisasi
3. Arti organisasi secara pribadi
4. Tidak akan meninggalkan organisasi
5. Bangga dengan organisasi
6. Loyalitas

2.2.3.2. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

(Simatupang,2015) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi 4 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 psikologi dengan organisasi.
4. Karakteristik struktural yang meliputi kemajuan karir dan peluang promosi, besar atau kecilnya organisasi, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

2.2.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

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

1. Kemauan karyawan

Merupakan rasa peduli dalam memegang komitmen sebuah organisasi. Kemauan karyawan timbul di latar belakang seperti rasa cinta mereka terhadap suatu organisasi, rekan kerja, atau faktor lain yang mendukung karyawan dalam berkomitmen.

2. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga terhadap 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. Kesetiaan karyawan

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

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang mau dan bersedia mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika kinerja yang dihasilkan juga baik dengan disiplin karyawan yang

menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang sudah di tentukan. Sehingga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, atau kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam penelitian (Prasetyo, 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 akan semakin menurun kinerja karyawan.

2.3.1.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

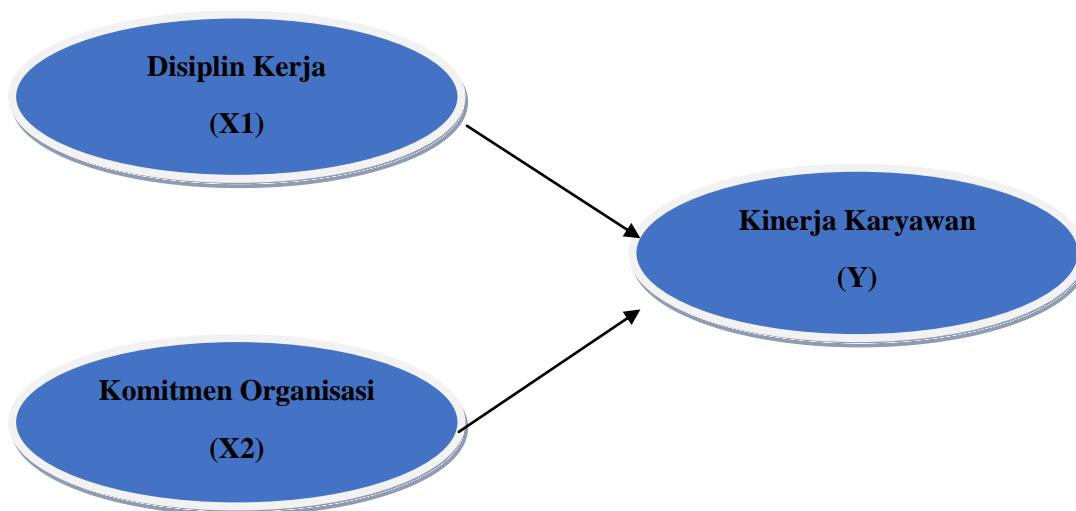
Komitmen organisasi adalah sikap seorang yang mempunyai keinginan kuat untuk mempertahankan menjadi salah satu anggota organisasi di suatu perusahaan dan memiliki sikap loyalitas terhadap organisasi tersebut. Komitmen karyawan sendiri bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi itu sendiri (wibowo, 2015). Maksudnya adalah karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan mau bekerja keras untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga komitmen karyawan dalam sebuah perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yang berdampak pada perusahaan, jika semakin kuat komitmen karyawan kinerja karyawan akan meningkat. Dengan ini komitmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebagaimana dari hasil penelitian terdahulu oleh (Jannah,

2018) Komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut hasil penelitian dengan variabel komitmen organisasi yang paling dominan.

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis yang di bahas mengenai disiplin dan komitmen organisasi terhadap kinerja, menjelaskan hubungan yang terjadi antara disiplin (X1), komitmen organisasi (X2), dan Kinerja (Y). Dalam hal ini yang di teliti adalah pengaruh disiplin (X1) dan Komitmen (X2) terhadap Kinerja (Y). Kinerja karyawan yang berkualitas dapat di capai bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan, artinya karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan bagaimana komitmen yang dipegang oleh karyawan tersebut, semakin kuat komitmen karyawan akan semakin baik kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa disiplin dan komitmen organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Spirit Be Blessing Community mempunyai tingkat disiplin yang kurang sehingga mengindikasikan target yang belum dapat terpenuhi. Dan komitmen yang belum cukup tinggi karna dilihat dari tidak loyalnya karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja yang belum memenuhi target.

Kerangka konsep di gambarkan dalam sebuah bagan atau model analisis sebagai berikut:



Gambar 2. 1 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 PT. Spirit be Blessing Community.

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Spirit be Blessing Community.