

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan
1.	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung) <ul style="list-style-type: none"> <li>• M.Abdul Kholil</li> <li>• Morzalina</li> <li>• Taufiqqurahman</li> </ul> Tahun : 2014	Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Metode Sensus	Berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Disiplin dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Asrindo Citraseni Satria) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sri Anggraini</li> <li>• Gimin</li> <li>• Fenny Trisnawati</li> </ul> Tahun : 2015	Disiplin (X1) Komitmen (X2) Kinerja (Y)	Deskriptif Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria di Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin dan komitmen yang dimiliki karyawan maka diharapkan kinerja karyawan juga akan semakin baik dan meningkat.
.3.	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus)	Komitmen Organisasi (X1) Disiplin	Field Research	Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bosowa Berlian Motor Makasar menunjukkan

Lanjutan Tabel 2.1

	pada PT. Bosowa Berlian Motor Makasar) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nining</li> </ul> Tahun : 2018	Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)		bahwa komitmen dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Bintang Alam Timur Surabaya) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Priyon</li> <li>• Marzuki</li> <li>• Yoyok Soesatyo</li> </ul> Tahun : 2016	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kinerja (Y)	Explanatory Research	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bintang Alam Timur Surabaya.
5.	Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus PT. Dipa Pharmalab Intersains Jakarta) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dion Arifianto</li> <li>• Aryanda</li> </ul> Tahun : 2015	Komitmen (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Deskriptif Analitis	Hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan terhadap komitmen dan kompensasi

Perbandingan antara penelitian beberapa peneliti terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan dapat di uraikan sebagai berikut :

No.	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	M. Abdul Kholil Morzalina Taufiqqurahman	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel bebas : Disiplin Variabel Terikat : Kinerja Karyawan  Metode : Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastitas.	Variabel bebas : Lingkungan Kerja  Metode : Metode Sensus, Uji F  Tahun penelitian : 2014

				Tempat penelitian : PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung
2.	Sri Anggraini Gimin Fenny Trisnawati	Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Disiplin dan Komitmen Variabel Terikat : Kinerja Karyawan  Metode : Deskriptif Kuantitatif, Uji t, Koefisien determinasi ( $R^2$ ), Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji t	Tempat Penelitian : PT. Asrindo Citraseni Satria  Metode : Uji F  Tahun penelitian : 2015
3.	Nining	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Komitmen dan Disiplin Variabel Terikat Kinerja Karyawan	Tempat penelitian : PT. Bosowa Berlian Motor Makasar  Metode : field Research  Tahun Penelitian : 2018
4.	Priyono Marzuki Yoyok Soesatyo	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Disiplin Variabel terikat : Kinerja Karyawan  Metode : Analisis Regresi Linier berganda, Uji t, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ),	Variabel bebas : Motivasi  Tempat Penelitian : CV. Bintang Alam timur Surabaya  Metode : Uji F  Tahun Penelitian : 2016
5.	Dion Arifanto Aryanda	Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Bebas : Komitmen Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Kompensasi  Tempat penelitian : PT Dipa Pharmalab Intersains Jakarta

			Metode : Uji Regresi Linier Berganda, Uji Normalitas	Metode : Uji F Tahun Penelitian : 2015
--	--	--	--	---

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Disiplin

#### 2.2.1.1 Pengertian Disiplin

Dalam menjalankan setiap aktivitas-aktivitas sehari-hari, baik dalam lingkungan perusahaan ataupun masyarakat, manusia membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang dapat mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun itu semua tidak ada artinya jika setiap pelanggaran tidak di sertai dengan sanksinya. Dengan adanya hukuman di harapkan karyawan akan lebih mentaati setiap peraturan-peraturan perusahaan dan mengerti setiap tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap seseorang untuk bersedia dan rela mentaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Semakin baik disiplin karyawan maka tujuan perusahaan juga akan meningkat, begiru juga sebaliknya jika disiplin kurang baik maka akan memperlampat an menjadi pengahalang keberhasilan peusahaan.

Disiplin memang perlu dilakukan oleh setiap individu maupun organisasi karena disiplin dapat menunjukkan sikap hormat dan patuh pada karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Dengan demikian jika peraturan atau ketetapan dilanggar atau sering diabaikan maka karyawan

memiliki disiplin yang buruk. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan patuh dan menaati peraturan yang dibuat perusahaan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang buruk. Dalam arti sempit yaitu disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan (Siagian, 2002). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dari suasana, yaitu :

1. Karyawan yang memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Semangat dan gairah kerja yang tinggi dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Karyawan yang memiliki tanggung jawab besar untuk melaksanakan tugas dengan baik.
4. Memiliki solidaritas yang tinggi dan hubungan yang harmonis di kalangan karyawan.
5. Kinerja paa karyawan yang semakin meningkat.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Sebenarnya kurang setuju jika disiplin hanya di hubungkan dngan tindakan-tindakan kurang menyenangkan (hukuman/sanksi). Karena untuk menegakkan disiplin hukuman/sanksi adalah alat paling akhir.

Dari pendapat diatas peneliti dapat memahami arti disiplin adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau karyawan yang mau bersedia dan rela menaati peraturan-peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepadanya.

#### **2.2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pemimpinnya dapat memberikan contoh yang baik pula. Karena itu pemimpin harus mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawannya.

Menurut Singodimedjo (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Jika segala jerih payah yang sudah di kontribusikan oleh perusahaan mendapat jaminan atau balas jasa yang pantas. Maksudnya adalah karyawan akan berusaha melakukan tanggung jawab yaitu pekerjaannya dengan baik jika mereka menerima kompensasi yang memadai

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dala perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana seorang pemimpin dapat menjaga segala ucapan, perbuatan ataupun sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, jika aturan masuk jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tidak akan terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah di tetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin dapat terlaksana dalam perusahaan bila ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat di tegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang berubah-

ubah sesuai situasi dan kondisi. Maksudnya adalah karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Dengan begitu karyawan akan mendapat kepastian siapa saja yang melanggar aturan akan mendapat sanksi atau hukuman tanpa membanding-bandingkan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada salah satu karyawannya telah melanggar aturan disiplin. Maksudnya adalah sanksi perlu diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin agar karyawan dapat belajar dari kesalahan dan pada diri mereka berjanji tidak akan mengulangi perbuatan yang serupa. Dan semua karyawan dapat terhindar dari perbuatan yang dapat merugikan dirinya maupun perusahaan

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Selain menerapkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan bagi karyawan agar terciptanya disiplin kerja yang baik dalam setiap kegiatan yang terjadi dalam perusahaan, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan, yaitu mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

- Saling menghormati antara karyawan satu dengan yang lainnya.
- Saling memuji satu sama lain sehingga para karyawan akan merasa bangga atas hasil dari pekerjaan masing-masing.

- Sering mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
- Selalu memberitahu ketika akan meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa.

### **2.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki 5 indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran, hal yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan. Karyawan yang tidak disiplin akan terbiasa terlambat dalam bekerja atau dengan kata lain karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah akan terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan. Kedisiplinan juga dapat dilihat dari bagaimana karyawan mentaati dan mengikuti peraturan atau pedoman dan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan atau dilihat dari bagaimana karyawan mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepadanya dan bagaimana karyawan dapat menjaga amanah dari perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Selain tanggung jawab terhadap pekerjaan karyawan juga harus memiliki kewaspadaan tinggi dan selalu berhati-



hati, penuh perhitungan dan teliti dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan tidak pantas. Hal tersebut merupakan salah satu tindakan *indisipliner* ., sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Komitmen.**

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad dan berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan.

Robbins (2012) menyebutkan komitmen adalah tingkatan dimana seseorang mengidentifikasikan diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi.

Miller (2003) dalam Cohen (2007) menegaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan pada diri anggota yang selanjutnya mengidentifikasinya dengan ciri khas dan tujuan organisasi serta mempertahankan menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi menurut peneliti adalah keinginan yang kuat seorang karyawan untuk tetap bertahan menjadi karyawan perusahaan. Maksudnya karyawan akan mempunyai kemauan tinggi dalam bekerja, kesetiaan dalam perusahaan dalam perusahaan dan kebanggaan pada

perusahaan dapat dilihat dari seberapa lama mereka bertahan di dalam perusahaan.

#### **2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen**

Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja, yaitu masa jabatan, variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa setiap karyawan memiliki pribadi yang berbeda. Misalnya keinginan seseorang untuk tetap menjaga komitmennya terhadap perusahaan dengan tujuan agar mereka dapat terus bekerja untuk mendapatkan nafkah bagi keluarganya.
2. Ciri pekerja, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja. Menurut peneliti yang dimaksud ciri pekerja disini adalah dimana suatu pekerjaan memungkinkan pekerja dapat menyelesaikan sebagian atau keseluruhan pekerjaan tersebut. Dengan rekan sekerja maksudnya (bagian dari Tim).
3. Pengalam kerja, yaitu keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan peasaannya tentang organisasi. menurut peneliti yang dimaksud pengalaman kerja adalah seorang keterampilan seorang karyawan tentang suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas tersebut.

### **1.2.2.3 Indikator-Indikator Komitmen.**

Indikator komitmen menurut Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) :

1. Kemauan karyawan, merupakan adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi. Peneliti menyimpulkan bahwa kemauan karyawan adalah seorang karyawan yang memiliki kemauan dan keinginan dalam dirinya untuk dapat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh tanpa ada paksaan untuk perusahaan.
2. Kesetiaan karyawan, adalah karyawan yang memiliki keinginan untuk menjadi salah satu anggota organisasi. Menurut peneliti kesetiaan karyawan adalah karyawan yang memiliki rasa nyaman karena bekerja pada perusahaan dan bertekad untuk setia pada perusahaan dalam waktu yang lama.
3. Kebanggaan karyawan, karyawan yang merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya. Peneliti menyimpulkan bahwa kecintaan karyawan terhadap perusahaannya sehingga ia merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.

### **2.2.3 Kinerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Byars dalam Rivai (2005) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan.

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai 2009)

Kinerja menurut peneliti adalah hasil dari pekerjaan yang di capai oleh individu atau karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.2.3.2 Faktor-Faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan.**

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2016) :

1. *Personal faktor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. Menurut peneliti menyimpulkan bahwa personal faktor adalah kemampuan setiap karyawan yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lain.
2. *Leadership faktor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader. Peneliti dapat

menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang mempunyai kemampuan untuk dapat mempengaruhi dan mendorong orang lain agar dapat bekerja dengan giat agar mencapai suatu tujuan perusahaan.

3. *Team faktor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan sekerja. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa dengan adanya kualitas dukungan yang di berikan rekan kerja akan menghasilkan energi yang positif melalui usaha-usaha untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. *System faktor*, ditujan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang di berikan organisasi. maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa system faktor adalah suatu cara dan tahapan yang di tempuh oleh perusahaan untuk mengatur dan mengelola sebuah pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaan tersebut jika perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk karyawannya.
5. *Contextual/situasional/faktor*, di tunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal, salah satunya adalah disiplin karyawan Peneliti dapat menyimpulkan bahwa keadaan atau situasi yang ada dalam lingkungan perusahaan itu sendiri.

### **2.2.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.**

Menurut Robbins (2006) indikator-indikator kinerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keteampilan dan kemampuan karyawan. Menurut peneliti adalah ukuran seorang karyawan apabila dapat menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik, sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan dan perusahaan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menurut peneliti adalah seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan suatu pekerjaan untuk dapat mencapai target dalam waktu yang sudah ditentukan.
3. Ketetapan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Maksudnya adalah dimana pekerjaan tersebut dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Dan memaksimalkan waktu agar dapat digunakan untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Maksudnya adalah seberapa jauh persentase target yang dicapai.
5. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Maksudnya adalah sikap seorang karyawan untuk bertindak bebas artinya adalah melakukan suatu

pekerjaan atas dasar diri sendiri untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa adanya bantuan dari orang lain.

6. Komitmen kerja, suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi. maksudnya adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Disiplin terhadap Kinerja**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang mau dan bersedia mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di 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. (Tohardi 2002). Dan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. 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.

Sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh Kholil (2014) menunjukkan bahwa hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja**

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. Menurut Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis pegawai kepada organisasi, kemauan bekerja keras dan keinginan memelihara keanggotaan. 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.



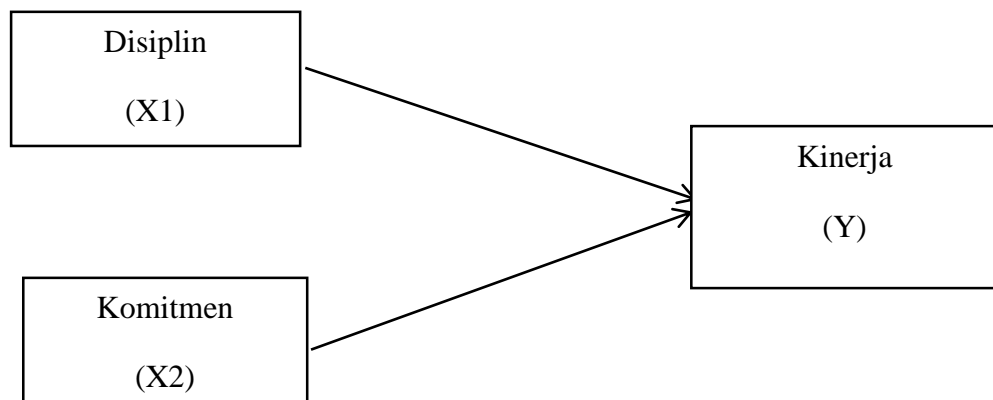
Sebagaimana dari hasil penelitian terdahulu oleh Sapitri (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

## **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 PG Djombang Baru mempunyai tingkat disiplin yang kurang sehingga mengindikasikan target yang belum dapat terpenuhi. Dan komitmen yang cukup tinggi karna dilihat dari loyalnya karyawan akan tetapi kinerja yang ada belum memenuhi target.

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



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**

### **2.5 Hipotesis**

Berdasarkan uraian diatas dan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.