

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Landasan Teori

a. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang dicapai atas kegiatan yang dilakukan dalam waktu tertentu atas tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan ataupun organisasi secara efektif dan efisien, Benjamin Bukit (2017:85). Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan, Wibowo (2016:7). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir (2016:182). Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Wibowo (dalam Agusria dan Herani 2021:101).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang sesuai dengan apa yang telah dijadikan ketetapan perusahaan dalam melakukan penilaiannya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

b) Pengetahuan

Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

c) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

d) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

g) Gaya kepemimpinan

Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

h) Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

i) Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Jadi dengan demikian kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

j) Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

k) Loyalitas

Karyawan yang setia atau loyal terhadap perusahaan ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya.

m) Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

3) Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator menurut Kasmir (2016:208) sebagai berikut :

a) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses

tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

c) Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

d) Penekanan biaya

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

e) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

b. Disiplin

1) Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai, Supomo dan Nurhayati (2019:134). Disiplin adalah suatu hal yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2018:193). Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Pandi Afandi (2018:12).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal

ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2017:89) sebagai berikut :

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting bagi perusahaan, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mengendalikan dirinya.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan disiplin yang positif seperti saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, serta sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, maka dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.

3) Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa indikator menurut Hasibuan (2018:194) sebagai berikut :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

c. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja terdiri dari dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja perantara. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang meliputi pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan kerja perantara adalah lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia yang meliputi temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya, Sedarmayanti (2018:26). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Sutrisno (dalam Suwondo dan Sutanto 2015:136). Lingkungan Kerja adalah suasana kerja yang menyenangkan, tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja, tingkat sumber saran dalam kelompok, kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, ketentraman, dan ruangan atau tempat di mana ia bekerja. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal, Nitisemito (dalam Ummi Kaltsum 2016:6).

Berdasarkan uraian teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang meliputi temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja serta

semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Pandi Afandi (2018:66) yang diuraikan sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri, yang terdiri dari :

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat

mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian, yang terdiri dari :

a) Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja. Misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan beberapa indikator menurut Sedarmayanti (2018:28) sebagai berikut :

a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran selama bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, terlebih lagi dalam jangka panjang yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

d. Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, Muhammad Busro (2018:72). Komitmen adalah tingkat dimana seseorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota, Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:31). Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut, Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:30). Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang merefleksikan loyalitas karyawan atau anggota organisasi pada lembaga dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagaimana telah ditentukan bersama, loyalitas anggota organisasi terhadap organisasi

inilah yang akan menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, Muhammad Busro (2018:73).

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen organisasi menurut Steers (dalam Yusuf dan Syarif 2018:39) sebagai berikut :

a) Identifikasi dengan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b) Keterlibatan

Yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerja yang diberikan kepadanya.

c) Loyalitas

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur berdasarkan indikator menurut Robbins dan Judge (dalam Yusuf dan Syarif 2018:38) sebagai berikut :

a) *Affective Commitment* (Komitmen afektif)

Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b) *Continuance Commitment* (Komitmen berkelanjutan)

Merupakan nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

c) *Normative Commitment* (Komitmen normatif)

Merupakan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

2. Penelitian Sebelumnya

Penelitian dilakukan oleh Ardika Triwibowo dan Ramon Zamora (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Grapari Telkomsel Cabang Batam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dengan menggunakan metode proportional stratified random sampling, jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin, dengan jumlah populasi pegawai sebanyak 112 pegawai, yang diambil sebagai sampel sebanyak 53 responden. Jenis sumber data yang digunakan adalah data primer, diperoleh dari jawaban responden pada kuesioner, dan data sekunder diperoleh dari data atau dokumen PT. Telkomsel, serta buku referensi dan jurnal dari penelitian sebelumnya. Teknik pengambilan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 53 responden, dan dokumentasi dari perusahaan adalah

riwayat singkat, struktur organisasi, data pegawai, dan lain-lain. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Madha Suryansyah Widodo dan Ambar Wariati (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. TIKI) Di Sukoharjo. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner terhadap 40 populasi Karyawan PT. Tiki Bagian Sortir di Sukoharjo yang diambil secara sensus menggunakan teknik sampling jenuh. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kualitatif dan kuantitatif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, F, dan R². Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan yang diajukan terbukti valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi pada model regresi.

Hasil persamaan koefisien regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen

Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo, sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus bagian sortir PT. Tiki) Di Sukoharjo. Hasil uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo. Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 56,8% terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tiki bagian sortir di Sukoharjo, sedangkan sisanya 43,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, insentif, kompensasi, kompetensi, kepemimpinan dan lain-lain.

Penelitian lain dilakukan oleh Makkira, Gunawan dan Abdul Razak Munir (2016) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*CARREFOUR*) Cabang Panakkukang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (*CARREFOUR*) Cabang Panakkukang Makassar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 80 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.
- 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.
- 4) disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Burhannudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini dilakukan pada karyawan non-medis Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Responden yang terpilih berjumlah 55 orang sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini

menggunakan metode survei, sedangkan jenis penelitian ini termasuk *explanatory research*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi yang dibantu dengan penggunaan alat pengolah data *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) IBM Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin, serta ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dian Nuryuliaty Pratiwi dan Aniek Wahyuati (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. Penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 37 responden pegawai yang bekerja di Bank Jatim Pusat Basuki Rahmat Surabaya. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dan menggunakan program SPSS versi 26. Berdasarkan hasil pengujian yang

menggunakan analisis uji t maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu sikap kesadaran seseorang yang senantiasa tepat waktu dalam melakukan apapun sehingga akan selalu terjaga kebiasaan-kebiasaan positif dalam menerapkan perilaku disiplin. Dalam hal ini, disiplin kerja seseorang juga mempengaruhi lingkungan kerja yang mana sangat penting dalam menjaga lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan tentram sesuai dengan standar lingkungan kerja yang baik dengan kesadaran setiap karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dan lingkungan kerja yang optimal, maka dibutuhkan juga suatu komitmen organisasi yang mana sangat dibutuhkan dalam segala aspek yang berkaitan dengan kegiatan di suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, disiplin merupakan suatu tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai

ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja karyawan dan mendorong kinerja karyawan agar terwujudnya tujuan organisasi ataupun perusahaan, Pandi Afandi (2018:12).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yang dimana setiap karyawan yang disiplin bisa dipastikan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, Kasmir (2016:192).

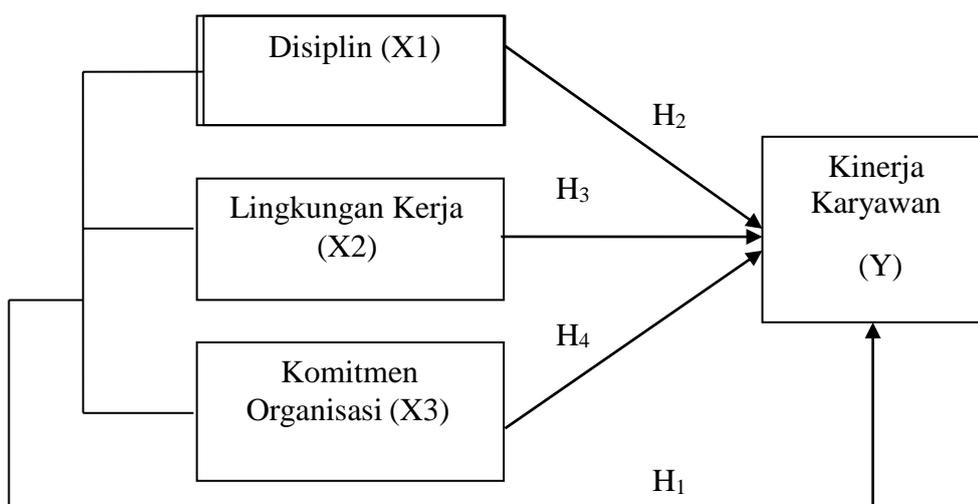
Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan suasana dan perasaan yang tenang yang dalam hal ini lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi, dalam hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi, Steers (dalam Yusuf dan Syarif 2018:27).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mana dengan mematuhi janji atau kesepakatan yang telah dibuat maka karyawan dapat bekerja dengan baik. Pada akhirnya kepatuhan untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuat akan memengaruhi kinerja karyawan.

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

- H_{a1} : Adakah Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
- H_{a2} : Adakah Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
- H_{a3} : Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.
- H_{a4} : Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang.