

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tujuan utama dari studi sebelumnya yakni untuk mengumpulkan data untuk dipakai sebagai dasar untuk analisis dan referensi di masa depan. Selanjutnya, kami ingin menghilangkan anggapan tumpang tindih dengan penelitian kami. Penelitian untuk tinjauan pustaka ini berasal dari beberapa majalah, dan penelitian penulis sendiri ditunjukkan pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Benjamin (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas dan Transmigrasi Kabupaten Langkat	X1: Komitmen X2: Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasilnya terlihat komitmen organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat.
2	Burhannudin <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Go	X1: Disiplin Kerja X2: Komitmen Organisasional	Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif bersifat kuantitatif.	Berlandaskan hasil penelitian bahwasanya disiplin kerja melalui komitmen organisasional memengaruhi kinerja karyawan. Produktivitas ataupun kinerja yang baik bisa membantu organisasi

		Cabang Tomohon	Y : Kinerja Karyawan	: memakai teknik analisis Smart PLS	mencapai tujuannya, tetapi untuk mencapainya, sejumlah faktor, termasuk disiplin kerja dan komitmen organisasi, perlu diperhitungkan dan ditingkatkan.
3	Ardiansyah (2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SUMSEL BABEL Cabang Pembantu KM 12	X1: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Metode penelitian seperti regresi linier berganda dan analisis korelasi dipakai untuk menganalisis dampak dan korelasi diantara variable independen dan dependen.	Hasil bahwa: 1. komitmen organisasi afektif memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan Dengan melihat uji hipotesis tersebut. 2. Komitmen organisasi berkelanjutan pada kinerja karyawan, menemukan bahwasanya komitmen organisasi berkelanjutan memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan. 3. Komitmen Organisasi Normatif tidak memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu KM 12.
4	Elianti (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo	X1: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Regresi linier sederhana, yaitu metode pendekatan untuk pemodelan korelasi diantara satu variable dependen dan satu variable independen.	Diperoleh hasil bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Koefisien dengan nilai positif maksudnya variable disiplin kerja (X) dengan variable kinerja pegawai (Y) erkorelasi positif.
5	Hestini & Haryani (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	X1: Disiplin Kerja	Analisis regresi	Hasil pengujian hipotesis adanya pengaruh variable disiplin kerja terhadap

	dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Semarang Barat	X2: Motivasi X3: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan		kinerja pegawai terlihat hasil yang signifikan. Dengan demikian hipotesis (H1) bahwasanya disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif terbukti. Pengujian hipotesis pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan hasil yang signifikan. Akibatnya hipotesis (H2) bahwasanya motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif terbukti. Pengujian hipotesis pengaruh variable komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai yang signifikan. akibatnya hipotesis (H3) bahwasanya komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif terbukti.
6	Budianto (2020) The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere	X1: Work Motivation X2: Work Discipline Y: Employee Performance	Several statistical tests, such as those for validity and reliability, as well as classical assumption testing, multiple correlation, multiple regression equation, determination coefficient	The study's findings established the validity of the results of the validity tests, the reliability of the results of the reliability test, and the accuracy of the results of the hypothesis tests. Having a good and substantial impact on employee performance, 1) Work motivation is important. Employee performance improves noticeably and favorably when there is strict workplace discipline in place. Thirdly, both intrinsic motivation and externally

- | | | | | | |
|---|--|--|---|--|--|
| | | | | testing, and hypothesis testing, are employed. | imposed discipline have a large and favorable impact on productivity in the workplace. |
| 7 | Firman Amar Faras, Haikal Mahessa (2020) | The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Koperasi Mitra Indonesia | X1: Motivatio
n
X2: Work Discipline
Y : Employee Performan
ce | employing statistical methods such the Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Hypothesis Test, Multiple Linear Regression Analysis, and Coefficient of Determinatio
n | Results from the hypothesis test using the t test (partial) between the motivation variable (X1) and the performance variable (Y) indicate that motivation affects employee performance. Results from the hypothesis test using the t test (partial) between the work discipline variable (X2) and the performance variable (Y) indicate that work discipline affects employee performance |
| 8 | Pitaloka & Putri (2021) | The Impact of Employee Engagement and Organizational Commitment on Employee Performance | X1: The Impact of Employee Engagem
ent
X2: Organizati
onal Commitm
ent
Y: Employee Performan
ce | Using Descriptive Statistical Analysis Techniques and Multiple Linear Regression. | Both job satisfaction and loyalty to the company can boost productivity. Employee performance is significantly impacted by employees' level of engagement at work. Meanwhile, there is no correlation between employee commitment and productivity. Employee productivity is boosted by both organizational commitment and work engagement, but not by organizational commitment alone |
| 9 | Violita (2020) | The Effect of Organizational Commitment | X1: Organizati
onal | analyzed using PLS (Partial Least | As a result, there are positive and significant effects of organizational commitment |

		and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta	Commitment X2: Organizational Climate Y: Employee Performance	Square) analysis techniques through SmartPLS software	on employee performance, while the opposite is true of organizational environment
10	Chrisnanto & Riyanto (2020)	The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia	X1: Work Discipline X2: Organizational Commitment X3: Work Motivation Y: Employee Performance	The study employs SPSS version 22 to conduct statistical tests of hypotheses involving validity, reliability, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, and the correlation between dimensions.	Discipline, organizational loyalty, and job motivation were all found to have favorable, statistically significant benefits on performance

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Komitmen Organisasi

Komitmen di tempat kerja bisa diartikan dalam beberapa cara tergantung pada lensa yang dipakai untuk melihatnya, tetapi tujuan akhirnya tetap sama. Mengutip Zurnali C. (2010), "komitmen organisasi" yakni "keadaan psikologis yang mencirikan korelasi karyawan dengan organisasi ataupun implikasinya yang memengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap berada di organisasi ataupun tidak." Zurnali C. (2010) mengidentifikasi tiga komponen komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. (dalam Nurul Indika 2020). Robbins and Judge (2008:101) (dalam Burhanuddin et al 2019) menguraikan tiga faktor yang dipakai untuk mengevaluasi dedikasi pekerja terhadap perusahaan mereka:

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) Apa yang terjadi ketika pekerja merasakan keterikatan emosional dengan perusahaan
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) terjadi ketika pekerja tinggal di perusahaan karena alasan keuangan
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) hasil dari keyakinan yang dianut oleh pekerja. Karyawan akan tetap berada di perusahaan karena mereka memahami bahwasanya loyalitas kepada perusahaan diharapkan dari mereka.

a. Faktor Yang memengaruhi Komitmen Organisasi

Priansa (2018:245) (dalam Benjamin 2019) menyatakan faktor yang memengaruhi komitmen organisasional yakni:

- a) Keadilan dan Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja yang baik dan adil yakni satu-satunya faktor terpenting dalam loyalitas karyawan. bila karyawan diminta untuk berbuat lebih banyak dengan lebih sedikit, tetapi para pemimpin dan manajer perusahaan menuai hasilnya, akan sulit untuk mempertahankan dedikasi karyawan.
- b) Keamanan Kerja, korelasi diantara perusahaan dan karyawannya wajib saling menguntungkan. Untuk menjaga agar karyawan merasa bahwasanya upaya mereka dihargai oleh perusahaan, eksekutif, dan manajernya, stabilitas pekerjaan termasuk faktor penting yang wajib diingat.
- c) Pemahaman organisasi, mewakili pengidentifikasi tunggal dari grup secara keseluruhan. Ketika pekerja punya pemahaman yang kuat tentang perusahaan, mereka akan lebih berinvestasi dalam kesuksesannya.
- d) Keterlibatan pegawai, Karyawan lebih diinvestasikan dalam kesuksesan perusahaan ketika mereka punya suara dalam membentuk arahnya.
- e) Kepercayaan pegawai, Kedua belah pihak wajib punya keyakinan satu sama lain karena kepercayaan yakni jalan dua arah.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Ghonyah & Masurip (2011) (dalam Burhanuddin et al 2019) memberikan landasan bagi penanda komitmen organisasional penelitian ini: keanggotaan yang berkelanjutan, kemauan untuk bekerja demi kepentingan organisasi, dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Di sisi lain, Salih (2018:51) mengidentifikasi tiga penanda komitmen organisasi sebagai berikut:

- a) Karyawan lebih mungkin bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan ketika mereka benar-benar ingin melakukannya.
- b) Adanya loyalitas karyawan, di mana anggota organisasi saat ini secara aktif berusaha untuk menjaga keanggotaan mereka tetap aktif.
- c) Rasa kebanggaan organisasi di kalangan pekerja, ditandai dengan rasa punya dan identifikasi dengan misi dan tujuan perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Salah satu definisi disiplin yakni disposisi untuk mengetahui dan mengikuti hukum dan kebiasaan yang mengatur perilaku seseorang. Seseorang dengan tingkat kesadaran yang tinggi mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan bertindak sesuai dengan itu. Kesediaan diartikan sebagai pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai yang sejalan dengan kebijakan dan prosedur organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2017). (dalam Putri dkk 2021). Disiplin kerja, di sisi

lain, diartikan oleh Supomo dan Nurhayati (2018) (dalam Burhanuddin et al 2019) sebagai kesediaan karyawan untuk selalu mematuhi, menghormati, dan menghormati berbagai aturan dan standar yang diberlakukan oleh bisnis untuk mencapai tujuannya.

a. Faktor Yang memengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2007) (dalam Karyono 2021) faktor yang memengaruhi disiplin kerja yakni:

1) Tujuan dan Kemampuan

Hasil yang diinginkan wajib diartikan dengan baik dan spesifik, sementara juga cukup sulit untuk menguji dedikasi dan pengendalian diri karyawan.

2) Teladan Pemimpin

Dalam hal mendisiplinkan karyawan, teladan seorang pemimpin sangat penting. Bawahannya memandangnya sebagai panutan, oleh karena itu ia wajib memberi contoh yang baik.

3) Balas Jasa

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh remunerasi (upah dan tunjangan) karena pekerja yang bahagia lebih mengabdikan diri pada pekerjaan dan organisasi mereka.

4) Keadilan

Disiplin bisa dibina dengan penggunaan penghargaan dan hukuman yang didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan dan akal sehat.

5) Waskat

Dalam hal penegakan disiplin di kalangan pekerja, tidak ada yang mengalahkan metode "Waskat" (pengawasan yang melekat) yang sudah terbukti benar. Ini membutuhkan kehadiran manajer yang konstan di kantor untuk memastikan bahwasanya bawahan tidak dibiarkan dalam kesulitan bila mereka mengalami masalah.

6) Sanksi Hukuman

Sikap dan perilaku disiplin karyawan akan meningkat karena mereka menjadi lebih takut menghadapi konsekuensi yang lebih berat karena melanggar aturan.

7) Ketegasan

Apakah ataupun apakah pekerja didisiplinkan tergantung pada seberapa serius manajemen menangani pelanggaran aturan.

Menurut Hartatik (2014) merumuskan faktor yang memengaruhi disiplin kerja yakni;

1) Faktor Kepribadian

Sistem nilai seseorang, yang erat kaitannya dengan pengendalian diri, memainkan peran penting dalam membentuk karakter mereka. Nilai-nilai seseorang bisa disimpulkan dari pandangan mereka, yang wajib tercermin dalam tindakan mereka. Helmi mengutip Kelman, yang menyatakan bahwasanya ada tiga tahap yang berbeda dari sikap mental dan modifikasi perilaku sebagai berikut:

- a) Disiplin karena kepatuhan. Disiplin semacam ini sepenuhnya didasarkan pada emosi ketakutan. Pada tingkat hierarki organisasi ini, motivasi utama untuk menegakkan disiplin di tempat kerja yakni untuk mendapatkan pujian dari mereka yang bertanggung jawab. Namun, tindakan disipliner di tempat kerja akan absen bila penyelia tidak hadir.
- b) Disiplin karena identifikasi. Prinsip utama dari disiplin ini yakni pengakuan akan rasa hormat dan penghargaan terhadap atasan. Seorang pemimpin karismatik yakni seseorang yang pengikutnya lihat, hormati, dan rasakan korelasi yang kuat dengannya. Karyawan ini didisiplinkan hanya bila ada pusat pengidentifikasian pusat. Tanpa adanya pusat identifikasi, disiplin kerja akan berkurang dan semakin banyak pelanggaran.
- c) Disiplin karena internalisasi. Pekerja dengan tingkat disiplin diri ini mendekati pekerjaan mereka dengan cara yang terorganisir dan metodis. Orang-orang di tingkat ini dianggap telah mengembangkan tingkat pengendalian diri yang tinggi.

2) Faktor Lingkungan

Keterlibatan seseorang dengan lingkungannya, terutama lingkungan sosialnya, menghasilkan disiplin dalam diri orang tersebut. Akibatnya, norma-norma belajar berlaku untuk pengembangan disiplin. Dibutuhkan waktu dan upaya untuk mengembangkan etos kerja yang sangat disiplin. Pemimpin sebagai agen perubahan wajib berpegang

pada prinsip konsistensi, keadilan, sikap yang baik, dan keterbukaan bila ingin menumbuhkan lingkungan belajar yang kondusif. Konsisten berarti selalu menaati peraturan. Ketika aturan dilanggar, sistem akan runtuh. Tidak punya bias dalam cara Anda memperlakukan staf Anda yakni kebijakan yang paling adil. Program disiplin, pada intinya, yakni pendidikan nilai. Oleh karena itu, dialog yang jujur sangat penting. Transparansi mengenai tindakan yang diizinkan dan konsekuensinya sangat penting di sini. Karyawan juga wajib diajak berkonsultasi, terutama bila mereka punya kekhawatiran tentang peraturan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) (dalam Burhanuddin et al. 2019), penanda disiplin kerja dalam penelitian ini yakni manajemen yang sangat baik, gaji yang adil, dan toleransi nol untuk kesalahan.

Indikator menurut Hamalik (2018:216) (dalam Benjamin 2019) yakni:

- a) Disiplin Preventif, yakni tindakan yang diambil untuk mempromosikan kepatuhan terhadap berbagai standar peraturan di antara para pekerja; tujuannya yakni menghindari penyimpangan.
- b) Disiplin Korektif, yakni tindakan yang dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran aturan dan mencegah pengulangan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan bisa diartikan sebagai hasil dan keberhasilan yang terjadi di tempat kerja. Penulis Anitha, Kutipan: Burhanuddin, E. (2019). Menurut Marwansyah (2016) yang dikutip dalam Burhanuddin et al (2019), kinerja diartikan sebagai sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan tujuan yang ditetapkan untuknya. Prestasi kerja diartikan oleh Rivai dan Sagala (2013) dalam Burhanuddin et al (2019) sebagai tindakan aktual setiap pekerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

a. Faktor-Faktor Yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018:79) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) termasuk seberapa baik seorang karyawan diharapkan untuk tampil dalam hal bakat, kemampuan, dan kerapian dan ketepatan pekerjaan mereka.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) termasuk berapa banyak pekerjaan yang wajib dilakukan seorang karyawan ataupun seberapa berat beban mereka. Kemampuan kuantitatif untuk memenuhi ataupun melampaui harapan pada tugas-tugas baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) termasuk penempatan kerja yang mempertimbangkan keterampilan dan pengalaman pelamar. Berkaitan dengan pemahaman pekerja tentang konsep-konsep mendasar untuk pekerjaan mereka, inilah masalahnya.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Pengamatan kerja sama karyawan dengan orang lain selama tugas. Selain kerja sama vertikal, di mana karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan kerja sama horizontal, di mana 11 pemimpin organisasi dan karyawannya bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, kerja sama termasuk bagian penting dari kehidupan organisasi.
5. Kreatifitas (*Creativity*) termasuk kemandirian, sebagaimana diartikan oleh kapasitas untuk melaksanakan tugas seseorang dengan cara yang dinilai efektif dan efisien, serta untuk memperkenalkan perbaikan baru untuk kemajuan dan kemajuan bisnis, yakni sifat yang diinginkan dalam diri seorang karyawan.
6. Inovasi (*Innovation*) inovasi Kapasitas untuk menghasilkan penyesuaian baru dengan tujuan meningkatkan dan memajukan bisnis. Perspektif tentang ini dari pendekatan baru hingga memperbaiki masalah di tempat kerja.
7. Inisiatif (*Initiative*) Merangkul berbagai kemampuan, seperti mengetahui apa yang wajib dilakukan ketika menghadapi kesulitan, menyelesaikan tugas tanpa bantuan, dan memulai usaha baru.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2018:271) dalam Benjamin (2019) menyatakan bahwasanya indikator kinerja bisa dilakukan dengan memakai dimensi :

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Berapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dalam kerangka waktu tertentu sebanding dengan berapa

banyak pekerjaan yang diselesaikan dan seberapa produktif pekerja bisa melakukan pekerjaan mereka.

- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Dalam suatu organisasi, kualitas kerja mengacu pada faktor-faktor seperti ketelitian, ketepatan, kerapian, dan penyelesaian dalam menyelesaikan tugas.
- 3) Kemandirian (*Dependability*) Tingkat independensi seorang karyawan yakni ukuran seberapa baik mereka bisa melakukan tugas dengan sedikit pengawasan dari atasan. Dedikasi karyawan yakni contoh lain dari kemandirian yang menjadi ciri mereka.
- 4) Inisiatif (*Initiative*) Inisiatif berpikiran mandiri, keterampilan pemecahan masalah yang kreatif, dan kehausan akan akuntabilitas pribadi.
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*) Salah satu definisi kemampuan beradaptasi yakni kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan keadaan baru.
- 6) Kerjasama (*Cooperation*) Kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan orang lain yakni inti dari konsep kerjasama. Apakah tanggung jawab, termasuk lebih banyak jam, menumpuk.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Individu menunjukkan komitmen organisasi ketika mereka secara emosional diinvestasikan dalam keberhasilan organisasi dan tujuannya (Wibowo, 2016). (dalam Putri dkk 2021). Pekerja yang berkomitmen lebih mungkin untuk mengambil tugas yang membantu perusahaan berhasil.

Menurut temuan studi Anggraeni dan Rahardja (2018, dikutip dalam Burhanuddin et al. 2019), “komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan.”

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

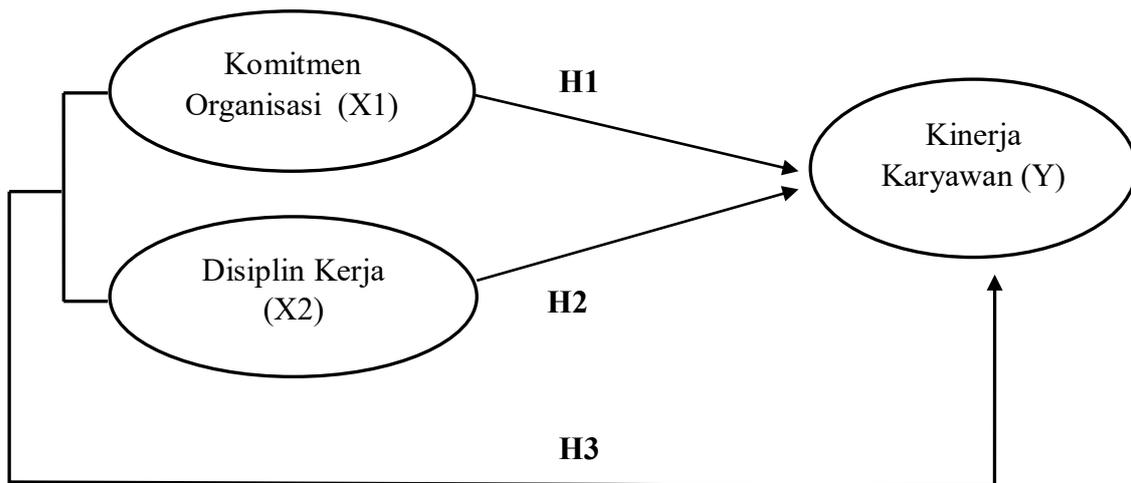
Disiplin kerja yang baik termasuk indikasi seberapa serius seorang individu dalam menjalankan tanggung jawabnya di tempat kerja (Hartatik, 2014). Disiplin kerja yakni pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan membatasi gangguan dan mendorong kerja yang terfokus dari semua anggota tim. Keberhasilan organisasi memerlukan gaya manajemen yang tegas yang mengilhami para pekerjanya untuk mengerahkan upaya baik secara individu maupun kolektif. Menurut penelitian Husain (2018) (dalam Burhanuddin et al2019) ., "disiplin kerja punya pengaruh yang sebagian menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.”

3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan dedikasi terhadap perusahaan termasuk elemen yang mendorong produktivitas. Karyawan yang berdedikasi pada perusahaan dan mengikuti aturannya lebih mungkin berhasil, dan upaya mereka lebih mungkin menghasilkan keuntungan finansial bagi bisnis. Disiplin kerja dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja pekerja, menurut penelitian Triwibowo (2016) (dalam Yulianti Indah & Puspasari 2022).

D. Kerangka pikir

Berikut ini yakni penjabaran dari skema kerangka konseptual penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini yakni:

H1: Komitmen Organisasi memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

H2: Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

H3: Komitmen Organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara simultan