

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengukur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik (Bustoro, Dkk, 2015).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunarto (2004) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan, yaitu :

- 1) Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 2) Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim Kerjasama dan kepercayaan bersama.
- 3) Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Bernardin dan Russel (Dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai di bandingkan dengan prestasi yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu.

b. Teori Kinerja

Teori Kinerja menurut Evan Berman (2006) dalam Mudhar (2015), adalah penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil. Hasil tersebut juga disebut sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. (Mathis & Jackson, 2000). Gibson (1997) dan Robbins (2003) menyebutkan ada beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku individu terkait hal-hal yang dikerjakan pegawai bersangkutan. Ketiga variabel tersebut dikelompokkan dalam variabel individu, psikologis dan keorganisasian yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, kepuasan, latar belakang, karakteristik/demografis: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja dan pendidikan. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel organisasi meliputi kepemimpinan, imbalan, kondisi kerja, dan supervisi.

d. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang memperlihatkan tingkatan pencapaian suatu target yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Milner (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan empat dimensi kinerja yaitu:

- 1) Kualitas dalam bekerja digambarkan seperti tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- 2) Kuantitas dalam bekerja seperti jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam bekerja Penggunaan waktu dalam bekerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif atau jam kerja yang hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Bernardin (dalam Sudarmanto, 2009), mengemukakan 6 dimensi kinerja yaitu:

- 1) *Quality* mengacu pada proses atau hasil yang mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.
- 2) *Quantity* berhubungan dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Timelines* terkait waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan aktivitas atau membuat produk.

- 4) *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi yang digunakan untuk mendapatkan hasil atau mengurangi pengeluaran dari sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan.
- 6) *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menggunakan dimensi Bernadin, (dalam Sudarmanto, 2009) sebagai dimensi pengukuran dalam penelitian ini.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam organisasi mengenai pendoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin di capai bersama di masa yang akan datang. Definisi dari komitmen oerorganisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda sesuai dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wening (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi. Allen dan Mayer (1991) mendefinisikan komitmen adalah berorganisasi sebagai konstruk

psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Porter dalam mutiara (2009) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah kuatnya pengalaman dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Menurut Mathis dalam Sopiah (2008) Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ketentuan yang disetujui bersama dari semua peronil dalam organisasi mengenai pendoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Steers dalam Sopiah (2008) adalah sebagai berikut:

1) Kepercayaan

Pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi tentunya akan merasa bangga bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang di butuhkan.

2) Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini tanggung jawab padaperusahaan.

3) Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk pada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen and Mayer (1993) mengatakan bahwa terdapat tiga macam indikator komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen Afektif, yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan perasaan cinta dalam organisasi.
- 2) Komitmen Normatif, adalah kewajiban untuk bertahan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang memperkerjakannya.
- 3) Komitmen Berkelanjutan, yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006), Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Wardana (2008) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Dari pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang bergabung dengan organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Oleh keran itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

b. Teori Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002) teori-teori yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) *Command discipline*

Suatu kedisiplinan yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari sebuah kepuasan yang diakui serta memakai cara-cara

yang cukup menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan sebuah tindakan yang di inginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan. Dalam bentuk yang cukup ekstrim *Command discipline* menghasilkan pelaksanaan dengan memakai hukum.

2) *Self imposed discipline*

Merupakan sebuah kedisiplinan yang dipaksakan oleh diri sendiri. Disiplin yang berasal dari seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan sebuah tanggapan spontan terhadap pemimpin yang cakap dan termasuk semacam dorong pada diri sendiri, artinya sebuah keinginan serta kemauan untuk melakukan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

c. **Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja**

Saydam (2000) faktor yang mempengaruhi tegak atau tidaknya disiplin dalam suatu organisasi antara lain ada atau tidak supervisi dari pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, motivasi kerja dari pegawai, kepuasan kerja, keberanian dan kemampuan pimpinan dalam mengambil tindakan dan ada atau tidaknya perhatian kepada para pegawai oleh atasan atau pemimpinnya. Menurut Luthans (2003) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Kepemimpinan adalah Sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait sebuah organisasi atau kelompok demi mencapai tujuan tertentu.

- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Supervisi
- 5) kelompok Kerja
- 6) motivasi Kerja

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Juhana dan Haryanti (2013), Disiplin Kerja merupakan suatu sikap mematuhi, dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku, serta sanggup menjalankannya dan siap menerima sanksi-sanksinya.

indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) dimensi kehadiran dengan indikatornya
 - a) presensi kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di perusahaan
- 2) dimensi ketaatan dengan indikatornya:
 - a) kepatuhan terhadap jam kerja
 - b) kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku.
 - c) bekerja dengan langkah-langkah yang ditentukan.
- 3) sikap dengan indikatornya
 - a) bekerja dengan jujur dan tanggung jawab.
 - b) bertingkah laku sopan
 - c) bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.

5. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002). Simano (2016) mengatakan bahwa etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu untuk menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja Darwish A. Yuosef, dalam Ratna Wijayanti (2017) mengatakan bahwa Etos Kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor, yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kreativitas selama bekerja
- 4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja
- 6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kinerja seseorang.

c. Indikator Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Yousef, (2000) Etos Kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Berikut indikatornya:

- 1) Adil
- 2) Murah hati
- 3) Bekerja keras
- 4) Hubungan antar karyawan
- 5) Kreatif
- 6) Tanggung jawab

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Dan Tahu Penulis	Variabel yang di gunakan	Hasil
Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan			
1.	Muis dkk (2018). Jurnal ekonomi& ekonomi syariah Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259.	Independen: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dependen: kinerja karyawan.	1). Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2). Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3). Secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Sapitri (2016). JOM Fisip Vol.3 No.2- Oktober 2016	Independen: Komitmen Organisasi Dependen: kinerja karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap kinerja kaeyawan.
3.	Adil dkk (2018). Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal, 3733-3742. ISSN 2303-1174.	Independen: Komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial Eнденpenden: kinerja karyawan.	1). Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Ermawati dan Lumajang (2017). Volume 1. No 2 2017.	Independen: kontra psikologis dan komitmen organisasi.	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

No	Nama Dan Tahu Penulis	Variabel yang di gunakan	Hasil
		Dependen: kinerja karyawan.	karyawan.
5	Poerwaningru dan Sudirjo (2016) serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTANG Semarang ISSN:2302-2752, Vol.5 No. 1, 2016	Independen: kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Novitasari dan Fidiaastuti (2018) JURNAL RISET MANAJEMEN Vol.5, No.1, Januari 2018	Independen kepemimpinan trasformasional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja Dependen: kinerja karyawan.	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Latief dkk (2019) Jurnal Administrasi Publik,9 (1) juni 2019.	Independen: komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Dependen: kinerja karyawan	Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan			
1.	Syafrina (2017). Eko dan bisnis Volume 8, Nomor 4, Desember 2017. P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X.	Independen: disiplin kerja Dependen: Kinerja karyawan.	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Liyas dan Primadi (2017). Jurnal lembaga keuangan dan perbankan, Volume 2, Nomer 1, januari-juni 2017.	Independen: disiplin kerja Dependen: kinerja karyawan.	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.
3.	Yantika dkk (2018). Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol.4 No. 2, desember 2018. p-ISSN:2443-2830 e-ISSN: 2460-9471.	Independen: lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja Dependen: kinerja karyawan.	1). Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Suwanto (2019) JENIUS. Vol. 3, No 1, September 2019.	Independen: disiplin kerja dan motifasi kerja Dependen: Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Dan Tahu Penulis	Variabel yang di gunakan	Hasil
5.	Isvandiari dan Idris (2018) Jurnal JIBEKA Volume 12, No 1, 2018.	Independen: kepemimpinan dan disiplin kerja Dependen: kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Denok Sunarsi, S. pd., M.M., CHt. (2017) JENIUS. Vol. 1, No.2, Januari 2017.	Independen: gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Dependen: kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Wariooy (2017) Jurnal Administrare: jurnal pemikiran ilmiah dn pendidikan administrasi perkantoran, Vol4, No. 1, 2017.	Independen: disiplin kerja dan kompensasi karyawan. Dependen: kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
1.	Sagayl dan Tewel2 Greis Sendow3 (2018). Jurnal EMBA Vol.6 No. 3 Juli 2018, Hal. 1708-1717.	Independen: iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja Dependen: kinerja karyawan.	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Andriyani (2018) JMK (Jurnal manajemen dan Kewirausahaan) 3 (1) 2018, ISSN 2477-3166.	Independen: etos kerja dan kedisiplinan Dependen: kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Hardiyansyah dan Yanwar (2015) Jurnal AL-Azhar Indonesia seri humaniora, Vol. 3, No. 2, September 2015.	Independen: etos kerja Dependen: kinerja karyawan	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Usuh dkk 2020. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 2126-2136. ISSN 2303-1174	Independen: etos kerja , kepuasan kerja dan budaya organisasi Dependen: kinerja karyawan.	1). Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2). Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5.	Lawu dkk (2019)	Independen: etos kerja	Etos kerja berpengaruh

No	Nama Dan Tahu Penulis	Variabel yang di gunakan	Hasil
	Managerial-jurnal penelitian ilmu manajemen Vol. 2, No. 1 Tahun 2019.	Dependen: kinerja karyawan	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Jurnal Internasional			
1.	Rembet dkk (2020)	The Effect or Organization Commitmen and Employe Employee Engagement towards Employee perfomance	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Esthi & Safhira (2019)	The influence of work traning, competence and discipline of work on employe performance in pt lestarindo perkasa	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Allen dan Mayer (1991) mendefinisikan komitmen adalah berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Ketika karyawan telah memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Oleh karena itu Komitmen Organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Fahmi (2018), Adil dkk (2018), Novitasari dkk (2018), Latief dkk (2019), menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Fathoni (2006), Disiplin Kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang dilaukan secara teratur dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang di berikan akan membuat karyawan semakin bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

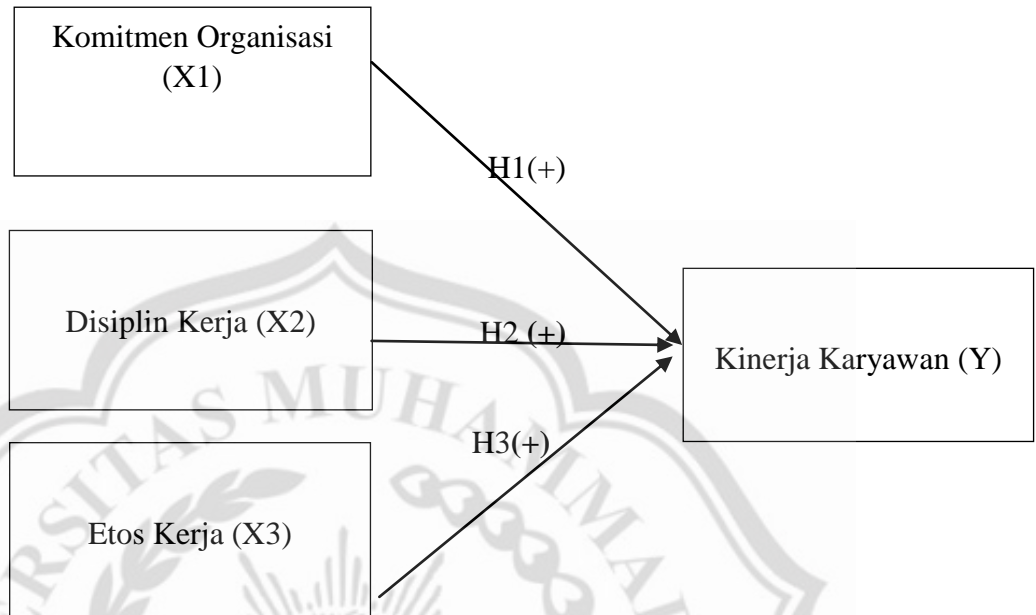
Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Lumajang (2018), Yantika dkk (2018), syafrina (2017), menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Sukardewi (2013) Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat dilihat dari watak dan sikap seseorang karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sendow (2018), Andriansah (2018), Lawu dkk (2019), menyatakan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, penelitian yang terdahulu serta kerangka berfikir yang telah digambarkan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2: Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H3: Etos kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Y)