

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2007), bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Simanjuntak (2005), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak mengartikan kinerja individu sebagai tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Pernyataan tersebut sesuai dengan *Performance Theory* dari Goffman (1969) yang menyatakan bahwa kita masing masing menunjukkan kinerja dalam masyarakat, baik melalui pakaian yang kita kenakan, percakapan yang kita adakan atau makanan yang kita makan, semuanya adalah pertunjukan yang dirancang sebagai sistem sinyal untuk diri kita sendiri dan orang lain dari tempat kita dalam kelompok sosial kita.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (gaji, jaminan social, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana yaitu hal hal yang berhubungan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan indikator penelitian Mathis dan Jackson (2001), yaitu:

- 1) Kemampuan mereka. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (iq) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Motivasi. Faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

- 3) Dukungan yang diterima. Ada baiknya apabila seorang pimpinan mampu untuk memberikan dukungan yang maksimal kepada para karyawannya agar mereka dapat lebih memacu prestasi ke arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya.
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Keberadaan pekerjaan seorang karyawan sangatlah penting dalam bekerja, ini dikarenakan apabila seorang karyawan tidak merasa nyaman dengan tempat kerja mereka, maka tidak mungkin sikap tidak baik seperti bermalas-malasan dalam bekerja akan muncul dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja karyawan pun dapat dilihat dari adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan, dengan adanya hubungan yang baik tentu segala kendala yang ditemui ketika bekerja akan lebih mudah untuk diselesaikan dan dicari jalan keluarnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Rivai dkk, (2013) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Setyaningdyah (2013), disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Harlie (2010), disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Teori Disiplin Kerja dari Moekizat (2002):

- 1) *Command discipline*. Suatu kedisiplinan yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari sebuah kekuasaan yang diakui serta memakai cara-cara yang cukup menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan sebuah tindakan yang diinginkan dan dinyatakan melalui kebiasaan. Dalam bentuknya 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.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

c. Indikator Indikator Disiplin Kerja

Singodimejo (2011) ada beberapa indicator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Taat terhadap perusahaan peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2010) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Schermerhorn dkk (2011), menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Bathaw dan Grant (2008), menyebutkan komitmen organisasional sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi.

Luthans (2006), mendefinisikan komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Teori Komitmen Organisasi dari Windy dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa kecenderungan seseorang untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

b. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor faktor berikut (Newstrom, 2011):

- 1) Inhibiting factors, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidak konsistenan dan ketidak sesuaian, meningkatkan ego dan gangguan.
- 2) Stimulating factors, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan keperdulian pada orang lain.

c. Indikator Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2012), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu:

- 1) affective commitment, perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilainya.
- 2) continuance commitment, nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) normative commitment, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibuan (2005) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Sikap kepuasan ini dapat dinikmati baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada discrepancy antara should be (expectation needs or value) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya diperoleh melalui pekerjaan.

Menurut martoyo (2000), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Trisnaningsih (2003), mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Teori Kepuasan Kerja menurut Wibowo (2018): 1. *Two-Factor Theory*, merupakan teori kepuasan yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada teori ini

ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena factor ini mencegah reaksi negative, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. 2. *Value Theory*, Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka.

b. Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Harold e.Burt menyatakan ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan
 - Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - Faktor fisik dan kondisi kerja
 - Hubungan social diantara karyawan
 - Sugesti dari teman sekerja
- 2) Faktor individual, hubungan dengan:
 - Sikap orang terhadap pekerjaan
 - Usia orang dengan pekerjaan
 - Jenis kelamin
- 3) Faktor keadaan keluarga karyawan
- 4) Rekreasi, meliputi pendidikan

c. Indikator Indikator Kepuasan Kerja

Wahyudin (2005) indikator indikator dalam kepuasan kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (work it self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (promotion), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji/upah (pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2007), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

Furqon (2000), budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Sobirin (2007), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Fahmi (2010), mengemukakan budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

b. Faktor Faktor Budaya Organisasi

Wijaya (2007), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang turut serta menyelaraskan budaya organisasi, yakni:

- 1) Arah pemanfaatan teknologi informasi
- 2) Keberhasilan penerapan teknologi informasi
- 3) Pengembangan sumber daya manusia
- 4) Prosedur dan aturan, serta
- 5) Model kepemimpinan

c. Indikator Indikator Budaya Organisasi

Adapun Soedjono (2005) mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (innovation and risk taking).
- 2) Perhatian terhadap detil (attention to detail).
- 3) Berorientasi kepada hasil (outcome orientation).
- 4) Berorientasi kepada manusia (people orientation).
- 5) Berorientasi tim (team orientation).

B. Penelitian Terdahulu

Judul, penulis, dan tahun serta variabel yang digunakan dari hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar rujukan pada penelitian ini diantaranya tersaji pada tabel berikut:

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul Variabel	Hasil Penelitian
1	Bagis, Dkk Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2 Nopember 2019 (Issn Cetak 1978-6573) Issn Online 2477-300x	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul Variabel	Hasil Penelitian
			Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Astuti, Dkk E – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma Website : Www.Fe.Unisma.Ac.Id (Email : E.Jrm.Feunisma@Gmail.Com)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Piala Tirta Lamongan.	Disiplin Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
3	Sumarwinati Dan Ratnasari Dimensi, Vol. 8, No. 1 : 13-27 Maret 2019 Issn: 2085-9996	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
4	Yudha Indra Redi Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Volume 9, Nomor 2, Mei 2018 Issn 2086-5031 E-Issn 2615-3300 Doi 10.31317	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul Variabel	Hasil Penelitian
			Berpengaruh Positif Dan Signifikan.
5	Syardiansah, Dkk Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 12 (2) (2020): 438-444 Doi: https://doi.org/10.24114/jupii.v12i2.16771 Issn 2549-1660 (Print) Issn 2550-1305 (Online)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepuasan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
6	Meutia Dan Husada Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 - 126 P-Issn 2527-7502 E-Issn 2581-2165	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	The Results Of The Analysis Prove That Culture And Commitment Are Important Factors That Can Explain Variations In Employee Performance
7	Bawelle Dan Sepang Jurnal Emba Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408	Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna.	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
8	Santoso Budi Arief Issn : 2580-3220, E-Issn : 2580-4588 J. Mandiri., Vol. 1, No. 2, Desember 2017 (248 - 271) ©2017 Lembaga Kajian Demokrasi Dan Pemberdayaan Masyarakat (Lkd-Pm)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang).	Demikian Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Variabel Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
9	Kurniawan Prasetyo	Pengaruh Disiplin Kerja,	Disiplin Kerja

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul Variabel	Hasil Penelitian
	Issn : 2622 – 8882, E-Issn : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 1, Oktober 2018 @Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang	Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.	Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
10	Nada Stefanus	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Griya Usia Lanjut Santo Yosef Suarabaya.	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
11	Cahyana Dan Jati Issn: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai, Variabel Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai.
12	Widodo Dan Wariati Aktual Vol 2 . No 1 Edisi Juni 2016 Issn 2337 – 568x	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Sortir Pt. Tiki) Di Sukoharjo.	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.
13	Novita, Dkk Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 34 No. 1 Mei 2016 Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang).	Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasional Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Variabel

No	Nama dan Tahun Penulis	Judul Variabel	Hasil Penelitian
			Kinerja Karyawan.
14	Tanjung Hasrudy. Dr Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015 ISSN: 1693-7619 (Print) http://jurnal.umsu.ac.id	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.	Ada Pengaruh Positif Variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan.
15	Fadude, dkk Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 31 – 40	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.	Budaya Organisasi Tidak Signifikan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.
16	Octaviannand, dkk Journal of Education and Practice www.iiste.org ISSN 2222-1735 (Paper) ISSN 2222-288X (Online) Vol.8, No.8, 2017	<i>Effect Of Job Satisfaction And Motivation Towards Employee's Performance In XYZ Shipping Company</i>	<i>The Results Of Study Proves That There Is Positive And Significant Correlation Between Job Satisfaction And Motivation To Employee Performance.</i>
17	Sonny Hersona dan Iwan Sidharta Journal of Applied Management (JAM) Volume 15 Number 3, September 2017	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i>	<i>The Results Show Motivation, And Work Discipline Have A Significant Effect Either Partially Or Simultaneously On Employee Performance.</i>

C. Deskripsi Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bagis dkk (2019), Astuti dkk (2020), Bawelle dan Sepang (2016), Santoso Budi Arief (2017), Kurniawan Prasetyo (2018), Nada Stefanus (2019), Widodo dan Wariati (2016), bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kreitner dan Kinicki (2010), komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagis dkk (2019), Syardiansah, dkk (2020), Meutia dan Husada (2019), Santoso Budi Arief (2017), Kurniawan Prasetyo (2018), Widodo dan Wariati (2016), Novita dkk (2016), bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2005) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan kerja dan prestasi kerja. Sikap kepuasan ini dapat dinikmati baik dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Bagis dkk (2019), Astuti dkk (2020), Sumarwinati dan Ratnasari (2019), Yudha Indra Redi (2018), Syardiansah dkk (2020), Novita dkk (2016), dalam penelitian mereka menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

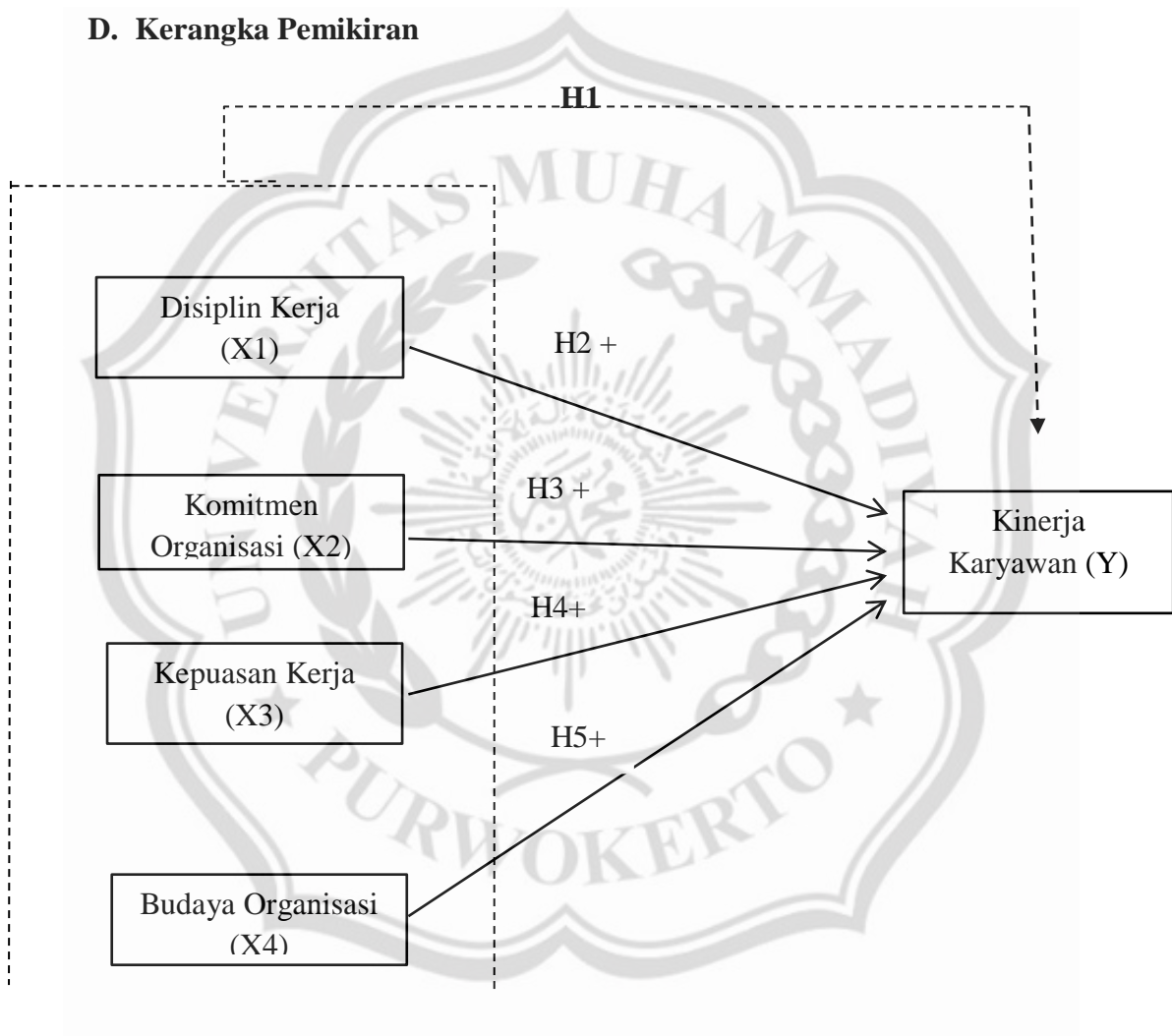
4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sobirin (2007), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumarwinati dan Ratnasari (2019), Yudha Indra Redi (2018), Syardiansyah dkk (2020), Meutia dan Husada (2019), Cahyana dan Jati (2017), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti mencoba untuk menguji pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan digambarkan sebagai berikut:

D. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : **Berpengaruh secara simultan**
- > : **Berpengaruh secara parsial**

E. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang relevan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 :Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.