

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Beberapa pakar telah menjelaskan pengertian kinerja. Kinerja adalah suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Rivai 2013). Sedangkan Mangkunegara (2014) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai definisi kinerja karyawan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

b. Teori Kinerja

Secara umum kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih kuat lagi Lawler dan Porter (1967) yang berpendapat bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap harapan tentang bagaimana seseorang harus berperilaku dalam kinerja tugas merupakan indikasi peran dalam organisasi.

Gilbert (1978) berpendapat sebaliknya bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan kesempatan. Peluang bukanlah apa-apa tanpa waktu untuk menyadarinya. Dan waktu yang tidak kita miliki, bahkan tidak memberi kita kesempatan, memiliki sedikit arti. Hamalik

(1993) mengemukakan bahwa perilaku adalah semua aktivitas manusia yang dapat diamati dengan menggunakan instrumen tertentu.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

7) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

8) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

9) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

12) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moheriono (2012) dalam Prasetyo (2019) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Beberapa pakar telah menjelaskan pengertian disiplin kerja. Menurut Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktifitas yang mampu diraih oleh pegawai, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Menurut Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut,

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

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

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (*waskat*) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukum memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus berani menindak tegas pegawai yang bersikap tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009) dalam Yantika (2018) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1) Kehadiran Tepat Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik

2) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu.

3) Menaati Peraturan Kerja

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

4) Menjalankan Prosedur Kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin yang baik.

5) Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sedangkan apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. (Sinambela, 2016)

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2014) secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.

e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Effendy (2019) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan: Penerangan atau cahaya didalan ruangan haruslah baik agar dapat menunjang produktifitas karyawan dalam bekerja.
- 2) Suhu udara: Sirkulasi udara diarea kerja haruslah diatur dengan baik agar karyawan nyaman dalam bekerja.
- 3) Suara bising: Karyawan dalam bekerja tentu membutuhkan ketenangan agar dapat berkonsentrasi kerja, jika terdapat suara atau suasana bising tentu akan mennganggu karyawan pada saat bekerja.
- 4) Penggunaan warna: Pemilihan warna juga dapat berpengaruh dalam lingkungan kerja, karena warna merupakan unsur yang bisa merangsang perasaan manusia.
- 5) Ruang kerja: Ruang kerja haruslah diatur dengan sebaik mungkin agar tidak menimbulkan gangguan kepada karyawan.

- 6) Keamanan: Keamanan dilingkungan kerja ataupun pada saat bekerja merupakan hal yang sangat penting, maka dari itu perusahaan haruslah memenuhi standar-standar keselamatan atau keamanan dilingkungan kerja agar karyawan tenang pada saat bekerja.
- 7) Hubungan karyawan: hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

4. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Sianipar (2014) komitmen organisasi adalah keputusan karyawan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi dengan sepenuh hati menerima tujuan organisasi dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Komitmen organisasi sangatlah penting karena komitmen organisasi mengikat seseorang untuk tetap setia bekerja dengan menjalankan tujuan dan aturan-aturan yang ada, namun saat ini banyak dijumpai karyawan atau pekerja yang tidak berkomitmen, bagi perusahaan komitmen para karyawannya ini harus diperhatikan, karena dengan adanya komitmen para karyawan nantinya dapat berpengaruh pada kinerjanya. Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengutamakan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi.

b. Bentuk Komitmen Organisasional

Menurut Allen dan Meyer (1991) dalam Wibowo (2016) ada tiga bentuk komitmen organisasional seseorang yaitu :

1) Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini merupakan hubungan emosional seseorang terhadap sebuah organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen ini biasanya mereka akan bekerja terus dengan organisasi tersebut karena telah sesuai dengan nilai dan tujuan bersama.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen merupakan kehendak seseorang untuk tetap tinggal bersama suatu organisasi dikarenakan adanya perhitungan untung dan rugi. Seseorang akan memilih untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut daripada meninggalkannya.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini mengarah kepada perasaan karyawan yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut.

c. Indikator Komitmen Organisasional

Indikator komitmen organisasional menurut Mowday *et al* (1983) dalam Indah (2021) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai berkomitmen tinggi ikut memperhatikan nasib organisasi.

3) Penerimaan nilai organisasi

Penerimaan nilai-nilai organisasi dimana dinilai yang ada di perusahaan dapat diterima dan akan di anut oleh karyawan.

4) Penerimaan tujuan organisasi

Penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan antara kompetensi, dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Burhannudin dkk (2019) Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 Hal. 191-206 ISSN: 2089-550X	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Komitmen Organisasional (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Hasibuan dkk (2019) SEMINAR NASIONAL MULTIDISPLIN ILMU Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0 Vol. 2 No. 1 Hal: 134-147 ISSN: 2598-3083	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
3.	Nova Syafrina (2017) Eko dan Bisnis (<i>Riau Economics and Business Review</i>), Vol. 8, No. 4 Hal: 1-12 P-ISSN: 1410-7988 E-ISSN: 2614-123X	Variabel Independen: Disiplin Kerja (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Prasetyo dkk (2019) <i>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen</i> , Vol 3, No. 1, Hal: 21-30, e-ISSN: 2579-9401 p-ISSN: 2579-9312	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Jufrizen dkk (2021) <i>Jurnal Sains Manajemen</i> Vol. 7 No 1, Hal: 35-54 E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-0377	Variabel Independen: 1. Fasilitas Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Mediasi Motivasi Kerja (Z)	1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 6. Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan 7. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan.
6.	Yantika dkk (2018) <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia</i> Vol. 4 No. 2, Hal. 174-188, p-ISSN :2443-2830, e- ISSN: 2460-9471	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Etos Kerja (X2) 3. Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
7.	Arisanti dkk (2019) JIMEK, Vol.2 No.1 Hal: 101-118 ISSN: 2621-2374	Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Sudalyo (2021) Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH) Vol. 1, No. 11 Hal: 1444-1456 p-ISSN 2774-5147 e-ISSN 2774-5155	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Komitmen Organisaional (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) Variabel Mediasi Kepuasan Kerja (Z)	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7. Komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
9.	Rizal Nabawi (2019) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, Hal:170-183 ISSN 2623-2634	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) 3. Beban Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Yuliantari dkk (2020) Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 4 No. 1 Hal: 76-82 P-ISSN: 2550-0805 E-ISSN: 2550-0791	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
11.	Hanafi dkk (2018) DIMENSI, Vol. 7, No. 2 Hal: 406-422 ISSN: 2085-9996	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) 3. Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Effendy dkk (2019) <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma</i> , Vol.2, No.2, Hal: 49-61 ISSN (print) : 2598-9545 ISSN (online) : 2599-171X	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Muchamad Ressa Farizki (2017) Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 6, No. 5, Hal: 1-16 e-ISSN : 2461-0593	Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Cahyani dkk (2020) Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 1 Hal: 1-10 ISSN 2655-9803 (Print) ISSN 2656-4149 (Online)	Variabel Independen: 1. Komitmen Organisasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Ginanjari dkk (2021) Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 4, Hal: 430-436 P-ISSN: 2622-8882 E-ISSN: 2622-9935	Variabel Independen: Komitmen Organisasi (X1) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Manopo dkk (2022) Productivity Vol. 3 No. 1, Hal: 30-35 e-ISSN. 2723-0112	Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Komitmen Organisasional (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Latief dkk (2019) Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal, Vol. 9 No. 1, Hal: 43-48 ISSN 2088-527X (Print) ISSN 2548-7787 (Online)	Variabel Independen: 1. Komitmen Organisasi (X1) 2. Kepuasan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
18.	Amri et all (2021) <i>International Journal of Educational Management and Innovation</i> Vol. 2, Issue.1, Pp. 88-99 e-ISSN: 2716-2338	Variabel Independen: 1. Organization Commitment (X1) 2. Work Motivation (X2) 3. Work Discipline (X3) Variabel Dependen: Employee Performance (Y)	1. Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance. 2. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. 3. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance.
19.	Anggara et al (2021) <i>Dinasti International Journal Of Digital Business Management</i> Vol. 2, Issue 3, Pp: 413-431 E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X	Variabel Independen: 1. Training (X1) 2. Work Discipline (X2) 3. Organizational Commitment (X3) Variabel Dependen: Employee Performance (Y)	1. Training has a significant effect on employee performance. 2. Work discipline has a significant effect on employee performance. 3. Organizational commitment has a significant effect on employee performance.
20.	Adrianto et all (2020) <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> Vol. 4, Issue. 1, Page: 191-196 E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN: 2622-4771	Variabel Independen: 1. Work Environment (X1) 2. Motivation (X2) Variabel Dependen: Employee Performance (Y)	1. Work environment has a significant effect on employee performance. 2. Motivation has a significant effect on employee performance.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai salah satu

faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional (Burhannudin, 2019).

Beberapa penelitian menyimpulkan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Manopo dkk (2022), Anggara et al (2021), Sudalyo (2021), Amri et all (2021), Jufrizen dkk (2021), Adrianto et all (2020), Yuliantari dkk (2020), Latief dkk (2019), Prasetyo dkk (2019), Hasibuan dkk (2019), Burhannudin dkk (2019), Yantika dkk (2018), Hanafi dkk (2018), dan Farizki (2017). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

2. Pengaruh Disiplin dKerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk di pelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka pegawai dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah di tetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya, sehingga akan

menciptakan kinerja yang maksimal dari seorang pegawai. Jadi dapat disimpulkan disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beberapa penelitian menyimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Anggara et al (2021), Amri et al (2021), Jufrizen dkk (2021), Prasetyo dkk (2019), Hasibuan dkk (2019), Yantika dkk (2018) dan Hanafi dkk (2018). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karena karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Beberapa penelitian menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu Manopo dkk (2022),

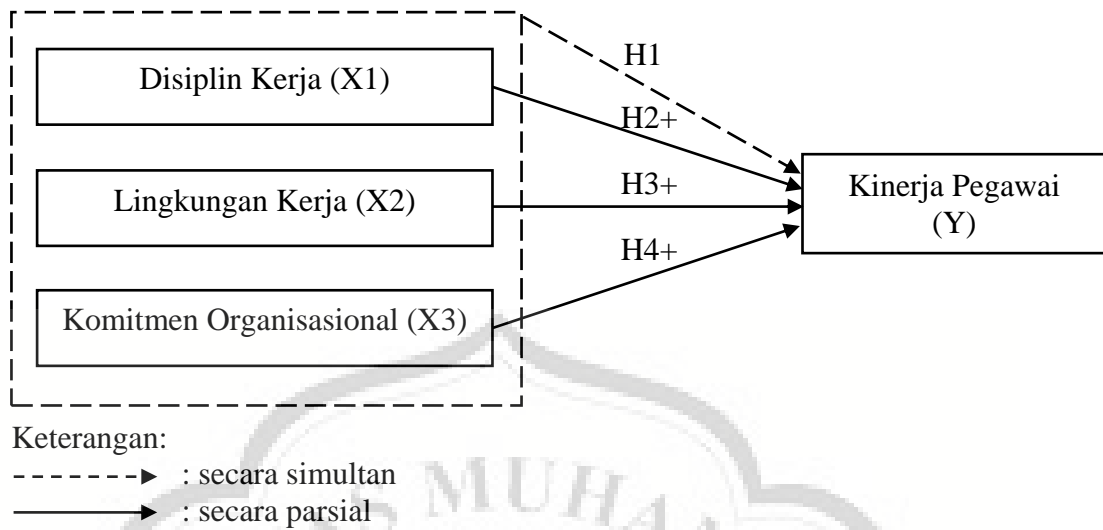
Adrianto et all (2020), Yuliantari dkk (2020), Burhannudin dkk (2019), Hanafi dkk (2018) dan Farizki (2017). Berdasarkan hasil hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan tempat bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Teori *affective commitment* berkaitan dengan keinginan seorang pegawai untuk mejadi bagian dari organisasi karena ikatan emosional. Dalam hal ini seorang pegawai rumah sakit akan merasa mempunyai nilai dan keterikatan yang sama terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting terhadap kinerja seorang pegawai rumah sakit, karena pegawai rumah sakit yang memiliki komitmen yang kuat akan bekerja denga baik dan mempunyai sikap loyalitas terhadap organisasi. Komitmen akan mendorong rasa percaya diri dan semangat kerja untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab agar mencapai hasil yang optimal.

Beberapa penelitian menyimpulkan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu Anggara et al (2021), Sudalyo (2021), Latief dkk (2019), dan Burhannudin dkk (2019). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan literatur penelitian di atas maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1
Desain Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H1)

Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 (H2)

Disiplin kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis 3 (H3)

Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis 4 (H4)

Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

