

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Untuk mengkaji bagaimana pengaruh dari variabel-variabel yang digunakan sebagaimana diidentifikasi di atas, grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan Wexley dan Yukl (1977) dalam Sinambela (2019) yang menyatakan bahwa kinerja adalah implementasi dari teori keseimbangan. Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya jika menerima manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) yang adil dan masuk akal (*reasonable*). Menurut teori keseimbangan yang dibahas di atas, karyawan dapat melakukan kinerja yang terbaik jika terdapat rasa keadilan. (Sinambela, 2019).

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan

cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan moral serta etika Mathis & Jakson (2016) dalam Tambusay (2022). Sedarmayanti (2018) dalam Dewi & Agustina (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada tingkat pencapaian/prestasi pegawai terkait dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Mangkunegara (2010) dalam Muis dkk., (2018) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2011) dalam Muis dkk., (2018) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi kinerja, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kuswadi (2004) dalam Permana & Hermanto (2020) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Karyawan

Salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja yang optimal adalah kepuasan karyawan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan karyawan.

Secara alami, ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, ia akan menggunakan semua keterampilannya secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Kemampuan Karyawan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting bagi keberhasilan setiap bisnis atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Baik atau tidaknya kinerja karyawan akan ditentukan oleh kepemimpinan. Kualitas kepemimpinan ini merupakan sumber semangat, motivasi, dan disiplin untuk melaksanakan tanggung jawab. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, mereka yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan mendorong karyawannya untuk bekerja keras.

4. Motivasi

Efisiensi kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia sangat bertanggung jawab atas keberhasilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus mampu memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik guna mempertahankan kinerja karyawan.

5. Lingkungan Kerja

Faktor utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah penciptaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kondusif. Kinerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang ramah bagi karyawan. Tempat kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2009) dalam Miswanto dkk., (2019) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain:

1. Kualitas

Kualitas adalah tingkat baik atau buruknya sesuatu. Kualitas salah satu ukuran yang dapat dicocokkan dengan angka.

2. Kuantitas

Setiap ukuran unit yang terkait dengan banyak hasil kerja dan dinyatakan dalam angka atau dapat dicocokkan dengan angka

disebut kuantitas. Penggunaan waktu dan kecepatan tertentu oleh karyawan untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas dapat dilihat dalam pekerjaan mereka.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dari waktu yang dijadwalkan.

4. Kemandirian

Sikap mandiri memungkinkan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara mandiri, berpikir dan bertindak orisinal/kreatif, berinisiatif penuh, mampu mempengaruhi lingkungannya, memiliki rasa percaya diri dan menemukan kepuasan dalam usahanya tanpa bantuan, dari yang lain.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk membuat karyawan mengubah perilaku mereka dan berupaya membuat mereka lebih sadar dan mau mengikuti semua aturan dan norma sosial perusahaan atau organisasi (Rivai 2011 dalam Rahayu & Ajimat (2018). Sedangkan menurut Sutrisno (2020) dalam Sinaga (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, tata cara kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi. Hasibuan (2012) dalam Rahayu & Ajimat

(2018) (Rahayu & Ajimat, 2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua norma dan aturan perusahaan yang berlaku. Mangkunegara (2014) dalam Burhannudin dkk., (2019) mendefinisikan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis dan tidak tertulis organisasi dengan harapan dapat bekerja secara bertanggung jawab dan lebih efektif mencapai tujuan organisasi.

b. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Prasetyo & Marlina (2019) ada dua bentuk disiplin kerja :

1. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009) dalam Burhannudin dkk., (2019), faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan:

1. Tujuan dan kemampuan, yaitu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh;
2. Kepemimpinan, termasuk menjadi teladan bagi bawahannya dan menjadi teladan bagi mereka;
3. Kompensasi, yang dapat berdampak pada disiplin kerja karyawan dengan imbalan besar atau kecil. Sebaliknya, jika kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi, mereka tidak akan dapat bekerja dengan tingkat disiplin yang tinggi;
4. Sanksi hukumam, karyawan takut untuk mengambil tindakan disiplin jika sanksinya lebih berat, sehingga perusahaan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan; dan
5. Pengawasan, yang merupakan cara terbaik untuk menegakkan disiplin kerja di antara karyawan

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) dalam Rahayu & Ajimat (2018) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan didefinisikan secara ideal dan memadai kemampuan karyawan. Ini berarti bahwa

tujuan (kerja) dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

2. Teladan Pimpinan

Karena pemimpin menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya, maka peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan, hal itu juga mempengaruhi disiplin karyawan.

4. Keadilan

Manusia yang memiliki ego dan karakter, yang selalu merasa penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya, turut andil dalam terwujudnya disiplin pegawai.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan cara nyata dan paling efisien untuk menegakkan disiplin karyawan di perusahaan

6. Sanksi dan Hukuman

Dalam hal menjaga disiplin karyawan, sanksi hukuman berperan penting. Karyawan akan cenderung tidak melanggar aturan perusahaan karena sanksi hukuman menjadi lebih berat, serta sikap dan perilaku tidak disiplin akan berkurang.

7. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Semua karyawan harus diperlakukan dengan baik dan hormat oleh manajer.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Mc Clelland (2016) dalam Aldiansyah & Rijanti (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang. Mangkunegara (2013) dalam Jufrizen (2018) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2008) dalam Dame (2021) mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang mengilhami seseorang untuk mau bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berintegrasi dengan segala upaya untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Rivai (2013) dalam Zakiah (2021) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang memberikan kekuatan dari dalam dan luar dari diri mereka sendiri memungkinkan mereka menjadi berkemauan keras dan bersedia melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Hamali (2016) dalam Effendi (2019) Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan,
- b. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan,
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan,
- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan,
- e. Meningkatkan disiplin karyawan dan mengurangi ketidakhadiran,
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang positif,
- g. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan,
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2016) dalam Harahap, S, & Tirtayasa (2020) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

1. Faktor internal

Faktor internal berpotensi mempengaruhi motivasi seseorang: keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, dan keinginan untuk memiliki keinginan untuk berkuasa

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor eksternal adalah kondisi kerja, gaji yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab peraturan yang fleksibel.

d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

McClelland (1961) dalam Miswanto dkk., (2019) mengatakan bahwa jika seseorang ingin tampil lebih baik daripada orang lain dalam situasi yang berbeda, mereka harus memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Kemudian, teori ini menekankan pada tiga kebutuhan:

1. Kebutuhan Berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi mengacu pada keinginan untuk memenuhi standar dan mencapai hasil.

2. Kebutuhan Kekuasaan

Dorongan untuk menjadikan orang lain berperilaku dengan cara tidak akan berperilaku sebaliknya

3. Kebutuhan Afiliasi

Dorongan untuk memiliki hubungan antarpersonal yang bersahabat.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2015) dalam Suryati (2021) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Hunt dan Morgan dalam Burhannudin dkk., (2019) mengatakan bahwa karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi jika mereka percaya dan menerima tujuan organisasi, mau bekerja menuju tujuan organisasi, dan cukup termotivasi untuk tetap tinggal di organisasi. Zurnali & Nadeak (2010) dalam Miswanto dkk., (2019) menyampaikan bahwa komitmen organisasional adalah kedekatan dan keyakinan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dalam kaitannya dengan peran mereka dalam mencapai nilai-nilai dan tujuan tersebut. Menurut Robbins (2015) dalam Dewi (2022) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan mendukung serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi komitmen organisasi, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi di mana seorang karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggota dari perusahaan.

b. Aspek Penting dalam Komitmen Organisasi

Menurut Koentjoro (2002) dalam Suryati (2021) komitmen organisasi memiliki tiga aspek penting yaitu:

1. Identifikasi

Identifikasi terbentuk dalam kepercayaan anggota terhadap organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan mengubah tujuan organisasi untuk memasukkan beberapa tujuan pribadi anggota atau dengan memasukkan kebutuhan dan keinginan anggota ke dalam organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan atau keterlibatan anggota penting untuk diperhatikan karena membuat anggota ingin bekerja sama dengan anggota lain. Mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepercayaan diri bahwa keputusan yang telah diambil adalah keputusan bersama dan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan keterlibatan anggota.

3. Loyalitas

Mendukung komitmen anggota terhadap organisasi tempat mereka diorganisasi adalah penting ketika anggota bersedia untuk mempertahankan diri di dalam organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi juga memiliki berbagai faktor yang mempengaruhinya, hal ini dikemukakan oleh Steers (2011) dalam Muis dkk (2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan karyawan pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan karyawan untuk bekerja 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 pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan, mentaati, 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

d. Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Zurnali & Nadeak (2010) dalam Miswanto dkk., (2019) terdapat tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif

Digambarkan sebagai perasaan terhadap organisasi yang menunjukkan keinginan untuk menetap dan membangun hubungan sosial, serta membangun hubungan antara nilai dan organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan

Digambarkan sebagai kekhawatiran tentang meninggalkan perusahaan karena kekhawatiran tentang biaya dan persyaratan yang terkait dengan organisasi.

3. Komitmen normatif

Digambarkan sebagai perasaan bahwa seseorang bertahan pada suatu perusahaan karena suatu kewajiban atau tanggung jawab

kepada perusahaan berdasarkan nilai-nilai perusahaan, standar, dan kepercayaan karyawan.

6. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Robbins dan Judge (2015) dalam Dewi & Agustina (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada tingkat dimana pegawai mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, turut ikut berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyadari bahwa apa yang dilakukannya penting bagi harga dirinya. Noe dkk. (2011) dalam Widyawati (2018) mendefinisikan keterlibatan kerja merupakan seberapa banyak karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi dan pekerjaan. Rivai (2012) dalam Susilowati & Azizah (2020) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pekerjaan mereka dan menilai tingkat kinerja mereka sebagai hal yang penting untuk harga diri. Menurut Kaswan (2015) dalam Susanti dkk., (2021) menjelaskan keterlibatan kerja karyawan adalah keterlibatan mental dan emosional daripada sekedar aktifitas otot karyawan, yaitu keterlibatan menyeluruh diri seseorang, tidak sekedar keterampilannya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas mengenai definisi keterlibatan kerja, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah sebagai ukuran seberapa besar orang secara psikologis

menilai pekerjaan mereka dan menilai tingkat kinerja yang mereka capai sebagai ukuran harga diri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Chungtai (2008) dalam Warapsari (2019) terdapat dua perspektif sebagai faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja yaitu faktor karakteristik individu dan faktor karakteristik pekerjaan.

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan seluruh kekuatan dan kemampuan yang ada pada dirinya sendiri sebagai hasil pembentukan dari lingkungan dan juga pembawaan pribadi. Sehubungan dengan pekerjaan dan peranan individu sebagai seorang karyawan.

2. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sebuah pendekatan dari suatu tindakan atau model dalam rancangan pekerjaan. Rancangan pekerjaan merupakan sebuah proses menentukan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan dan bagaimana suatu pekerjaan saling berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan.

c. Indikator-Indikator Keterlibatan Kerja

Schaufeli dkk (2002) dalam Rahmatia dkk (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kondisi pikiran yang afirmatif

serta perasaan puas dari individu terhadap pekerjaannya yang diperlihatkan dengan tiga indikator:

1. *Vigor* (Kekuatan)

Menunjukkan perasaan yang tampak melalui adanya energi yang besar, keinginan untuk membantu orang lain, ketahanan mental, serta adanya kegigihan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Meliputi perasaan yang menganggap bahwa segala bentuk pekerjaan itu penting sehingga harus selalu dilakukan dengan penuh semangat, bangga serta mampu menerima tantangan.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Sebuah perasaan dengan tingkat konsentrasi yang tinggi dan kemauan untuk terlibat dalam setiap pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Yughi dkk., (2022) Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 5, No. 3, July 2022 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pangaila (2022) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,	Komitmen Organisasi (X1)	1. Komitmen organisasi secara parsial

	Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 10 No. 2 April 2022, Hal. 964-973 ISSN 2303-1174	Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Dewi & Agustina (2022) Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol. 2 (No. 2): Mei 2022, Hal 516-527 ISSN2774-7085	Keterlibatan Kerja (X1) Human Relation (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Human Relation secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4	Dame (2021) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 11. No. 2, 2021 p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X	Disiplin Kerja (X1) Komitmen Organisasional (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Burhannudin dkk., (2019) Jurnal Maksipreneur	Disiplin Kerja (X1)	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif

	Vol. 8 No. 2 Juni 2019 hal. 191 – 206 ISSN (printed) 2089-550X ISSN (online) 2527-6638	Lingkungan Kerja (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja Karyawan (Y)	dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Aldiansyah & Rijanti (2021) Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 16 Nomor 1 p-ISSN: 1979-0643 e-ISSN: 2685-7324	Keterlibatan Kerja (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Sendow & Lumintang (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3733 – 3742 ISSN 2303-1174	Komitmen Organisasional (X1) Disiplin Kerja (X2) Kompensasi Non Finansial (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi non finansial berpengaruh

			signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Dewi dkk (2022) Jurnal EMAS Vol 3 Nomor 3 Maret 2022 E-ISSN: 2774-3020	Kompensasi (X1) Pengembangan Karir (X2) Komitmen Organisasional (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. . Komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9	Manopo (2020) Productivity Vol. 3 No. 1, 2022 e-ISSN. 2723-0112	Lingkungan Kerja (X1) Komitmen Organisasional (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Miswanto (2019) Telaah Bisnis Volume 20, Nomor 2, Desember 2019 ISSN 1411-6375 (cetak) 2541-6790 (online)	Komitmen Organisasional (X1) Perencanaan Karir(X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

			terhadap kinerja karyawan
11	I Putu Surya Bagiada dan I Gusti Salit Ketut Netra (2019) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (2019): 493-524 ISSN: 2337-3067	Stress Kerja (X1) Burnout (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Perawat (Y)	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
12	Suratinoyo (2018) Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 1018 – 1027 ISSN 2303-1174	Motivasi Kerja (X1) Komitmen Organisasional (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Silvy (2020) Inovator Vol. 2 No. 1 Tahun 2019 P-ISSN : 2598-3083 e-ISSN : 2614-1469	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Djaman (2021)	Motivasi Kerja (X1)	1. Motivasi kerja secara parsial

	Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 3, Nomor 2, Februari 2021 E-ISSN (Online) : 2621 – 3230	Disiplin Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
15	Sangian (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 331 – 340 ISSN 2303-1174	Etos Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2) Komitmen Organisasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
16	Manery (2018) Jurnal EMBA Vol. 10 No. 1, Januari 2022, Hal. 1661-1670 ISSN 2303-1174	Komitmen Organisasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17	Latief dkk., (2018) Jurnal Sistem Informasi Vol.2 No.1 2018 ISSN P : 2598-599X; E: 2599-0330	Kompensasi (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1, Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh tidak

			signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
18	Harahap, S, & Tirtayasa (2020) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 ISSN 2623-2634 (online)	Motivasi (X1) Disiplin (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Maningkey & Dotulong (2022) Jurnal EMBA Vol.10 No.1, Januari 2022, Hal. 926-934 ISSN 2303-1174	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
20	Farisi (2020) Jurnal Humaniora Vol. 4, No. 1, April 2020 ISSN 2548-9585 (Online)	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Lombogia dkk., (2022)	Gaya Kepemimpinan (X1) Komunikasi (X2)	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

		Keterlibatan kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
22	Elshifa (2020) JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Keterlibatan Kerja (X1) Orientasi Belajar (X2) Kinerja Karyawan (Y) Mediasi Kompetensi	1. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 2. Orientasi belajar secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan 3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
23	Kharismasyah (2018) Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 1 April 2021 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	Kecerdasan emosional (X1) Organizational Citizenship Behavior (X2) Keterlibatan kerja (X3) Kinerja perawat (Y)	1. Kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. 2. Organizational citizenship behavior secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat 3. Keterlibatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
24	Lukar (2020) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi	Kompetensi kerja (X1) Kecerdasan emosional (X2)	1. Kompetensi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

	Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 2147 – 2157 ISSN 2303-1174	Keterlibatan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	2. Kecerdasan Emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
25	Sumarni & Pramuntadi (2019) Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo Vol.5 No.2 Oktober 2019 : 154 – 164 ISSN 2477-0140 (print) ISSN 2581-219X (online)	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja Perawat (Y)	1. Komitmen orga- nisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
26	Putra & Zabaldi (2022) Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 13, Nomor 1, 27 Maret 2022 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X	Komitmen Organisasi (X1) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27	Goetz & Wald (2022) International Journal of Project Management 40 (2022) 251–261 https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001	Job satisfaction (X1) Organizational commitment (X2) Person-job fit on (X3) Individual performance (Y)	1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan sangat signifikan terhadap kinerja
28	Eliyana dkk., (2019) European Research on Management and Business Economics 25 (2019) 144–150 https://doi.org/10.1016/j.iideen.2019.05.001	Job satisfaction (X1) Organizational commitment (X2) Transformational leadership (X3) Employee performance (Y)	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

			2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent*) yaitu, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Komitmen organisasi dan Keterlibatan kerja. Variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan. Dari variabel tersebut dapat diketahui pengaruh Variabel Disiplin kerja, Motivasi kerja, Komitmen organisasi dan Keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Keterlibatan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sinambela (2019) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan atau keahlian tertentu. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh, Yughi dkk., (2022) disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kiat Pangan Persada.

Selain itu penelitian dari Sendow & Lumintang, (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap

terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Aldiansyah & Rijanti (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasibuan (2017) dalam Ekhsan (2019) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh, Yughi dkk., (2022) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiat Pangan Persada. Dame (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Prisma Dana Sulut. Sinaga (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Embung Fatimah Batam. Suratinoyo (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. Burhannudin dkk., (2019) menyatakan bahwa disiplin

kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013) dalam Jufrizen (2018) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari pekerjaannya.. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidak bisa untuk mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh, Miswanto dkk., (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan organisasi bisnis. Farisi dkk., (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Yughi dkk., (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kiat Pangan Persada. Djaman (2021) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi. Suratinoyo (2018) menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Uphus Khamang Indonesia.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015) dalam Dewi (2022) Komitmen organisasional adalah keadaan di mana seorang karyawan mendukung serta mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Dengan mempertahankan komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Memiliki kinerja yang baik sangat berhubungan langsung dengan sikap kerja para karyawan dalam organisasi, salah satunya komitmen karyawan terhadap organisasi maupun perusahaan

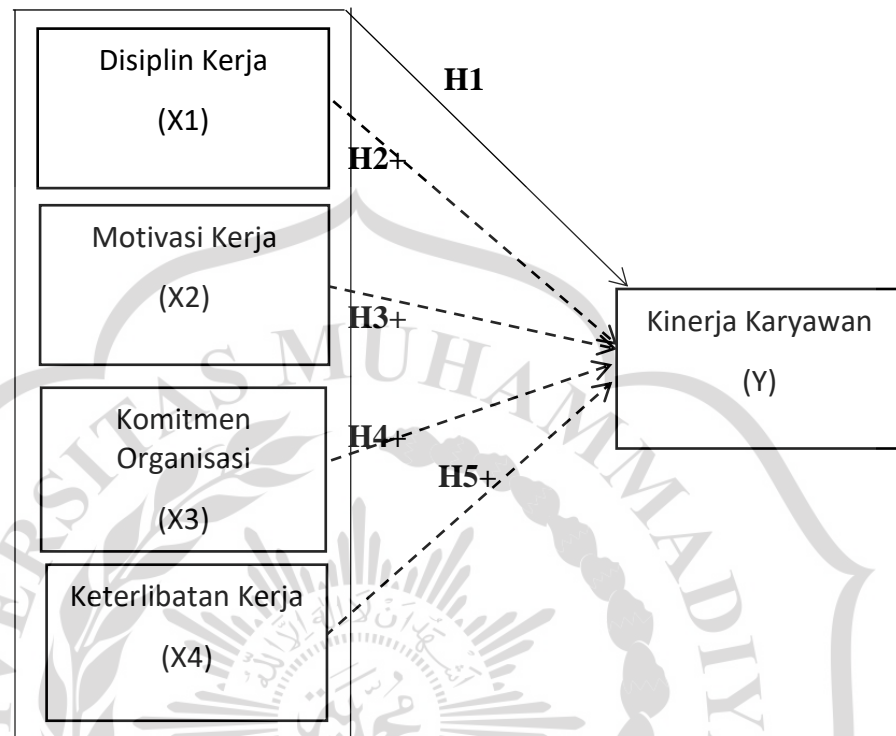
Penelitian yang telah dilakukan oleh, Dame (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sendow & Lumintang (2018) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Burhannudin dkk., (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Muis dkk., (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan. Budiantara dkk., (2022) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.

5. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan kerja pegawai dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan Robbins dan Judge (2008) dalam Lahindo (2021). Semakin tinggi seseorang dilibatkan dalam suatu pekerjaan, maka semakin tinggi komitmen dan disiplin di dalam menjalankan tugasnya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh, Aldiansyah & Rijanti (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. Lawono dkk., (2021) menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Padang. Dewi & Agustina (2022) menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar. Lahindo (2021) menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Bitung.

Berdasarkan uraian digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan

Pengaruh secara simultan —————>

Pengaruh secara parsial - - - - ->

D. Hipotesis

H1: Disiplin kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H5: Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

