

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. KINERJA KARYAWAN

###### a. Definisi Kinerja Karyawan

Beberapa pakar telah mendefinisikan mengenai Kinerja Karyawan.

Menurut Rivai dan Basri, (2005) dalam Bintoro & Daryanto (2017)

“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Priansa (2019)

“Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata berupa hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan”.

Menurut Mangkunagara, (2017)

“Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang sesuai tanggung jawab yang di berikan.

## **b. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi. Menurut Sheila J. Costello dalam Sinemba, 2012, tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi. Selanjutnya, tujuan jangka panjang ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan yang menjadi tujuan divisi, bagian, seksi, dan seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.

## **c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain

### **1. Kemampuan individual**

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seseorang mempunyai kinerja yang baik jika memiliki tingkat keterampilan baik.

### **2. Usaha yang di curahkan**

Usaha yang di curahkan oleh pegawai adalah Ketika berkerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran

motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kalaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya.

### 3. Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

#### d. Teori Kinerja

Menurut Wexly dan Yukl dalam Sinambela, 2012, kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang dapat mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk dapat melakukan tugas-

tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa di antara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karenanya jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono, 1999) dalam Sinambela (2017).

#### **e. Indikator-Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015) dalam (Amalia, dkk 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 2) Kuantitas Kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Kerjasama Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.
- 4) Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

- 5) Inisiatif Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

## **2. Komitmen Organisasi**

### **a. Definisi Komitmen Organisasi**

Beberapa pakar telah mendefinisikan mengenai Komitmen Organisasi.

Menurut Wibowo (2017)

“Komitmen adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi”.

Selain itu menurut Mathis and Jackson (2006) dalam Suparyadi (2015) “Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya.”

Sedangkan menurut Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015)

“Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas dapat penulis simpulkan bahwa komitmen organisasi adalah mencerminkan dimana karyawan mempunyai komitmen untuk menerima tujuan organisasi, berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

### **b. Pentingnya Komitmen Organisasi**

Juniarari (2011) dalam Lamasdana (2018) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih

besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi.

2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.
3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi**

Menurut Angle dan Perry (Temaluru, 200, p.458) dalam Samsuddin (2018) komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (tenure) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat di perjelas sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang berkerja dalam suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan berkerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih baik.
2. Makin lama seseorang berkerja pada suatu organisasi, semakin memberikan peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi semakin besar dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.

3. Keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar; yang memungkinkan memberikan akses yang lebih baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

**d. Teori komitmen organisasi**

Menurut Meyer, Allen (1997) dalam Wibowo (2017) mengemukakan ada tiga komponen tentang komitmen organisasi baik itu melibatkan karyawan maupun pimpinan yaitu:

- a. *Affective commitment* (Komitmen Afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. *Normative commitment* (Komitmen Normatif), timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahap menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

#### **e. Indikator Komitmen Organisasi**

Busro (2018:83) dalam Tania, dkk (2020) menyebutkan bahwa, Tiga komponen komitmen organisasi yang harus diperhatikan saat mengembangkan instrumen yaitu:

1. Komponen afektif terdiri dari indikator-indikator: karakteristik personal, karakteristik struktur organisasi, karakteristik hubungan kerja, pengalaman kerja, kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.
2. Komponen kontinu terdiri dari indikator-indikator keuntungan bila seseorang tetap tinggal sebagai anggota organisasi, dan kerugian bila ia meninggalkan organisasi.
3. Komponen normatif meliputi indikator-indikator: sosialisasi (budaya, keakraban antar anggota), dan investasi di dalam organisasi.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Beberapa pakar telah mendefinisikan mengenai Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017)

” Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Supardi, (2003) dalam Mamesah (2016)

” Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”.

Sedangkan menurut Nitisemito (1996)

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan ada di sekitar lingkungan para pekerja yang mempengaruhi tugas- tugas yang dibebankan dan dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja.

#### **b. Pentingnya Lingkungan kerja**

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyesuaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Yantika, dkk (2018)).

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja**

Mangkunegara (2006: 51) dalam Wijaya (2017) menjelaskan bahwa secara garis besar, Lingkungan Kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa:

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisamungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasinya dalam berkerja.

#### **d. Teori Dua Faktor**

Teori dua Faktor Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007). Herzberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan bawa ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Faktor-faktor ekstrinsik (konteks pekerjaan) meliputi:

1. Upah, struktur pembayaran harus adil dan masuk akal. Gaji atau upah juga harus kompetitif dengan organisasi lainnya dalam industry yang sama.
2. Kondisi kerja, peralatan dan lingkungan kerja harus aman, cocok untuk tujuan dan higienis (sehat dan bersih)
3. Keamanan kerja, penting bagi karyawan untuk merasa bahwa perkerjaan mereka aman dan mereka tidak berada di bawah ancaman PHK.
4. Prosedur perusahaan, perusahaan harus adil dan jelas bagi setiap karyawan. Mereka juga harus setara dengan pesaing-pesaingnya
5. Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, atasan, dan bawahan, hubungan yang sehat, ramah dan pantas harus ada di antara rekan kerja. (Sukmawati, (2017)).

#### **e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2007) dalam Yantika, dkk (2018) adalah sebagai berikut:

##### **1. Tata letak ruang kerja**

Tata letak ruang kerja yang nyaman dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

##### **2. Kebersihan**

Persentase kebersihan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

##### **3. Suara dan Suhu**

Suara dan suhu yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

##### **4. Peralatan kantor**

Peralatan kantor yang lengkap akan memudahkan karyawan dalam berkerja

##### **5. Hubungan antar sesama rekan kerja**

Interaksi yang baik antara karyawan dengan sesama karyawan mampu membuat kenyamanan di tempat kerja.

##### **6. Hubungan antara karyawan dan pimpinan.**

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

#### 4. Disiplin Kerja

##### a. Definisi Disiplin Kerja

Beberapa pakar telah mendefinisikan mengenai Disiplin Kerja.

Menurut Sutrisno (2017)

“Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) dalam Sinambela (2017)

“Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang di perlukan seandainya tidak ada perintah”.

Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Priansa (2019) menyatakan

“Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma *social* yang berlaku”.

Menurut beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma *social* yang berlaku.

##### b. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu kunci membangun keunggulan sumber daya manusia, disiplin kerja yang muncul dan dibangun oleh perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan kinerja maupun produktivitas karyawan yang akan berdampak pada pertumbuhan kinerja bisnis perusahaan. Disiplin kerja menunjukkan harga diri

karyawan dan bagaimana sikap serta tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Melalui disiplin kerja perusahaan akan mengetahui bagaimana tingkat kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan yang ada di perusahaan. Melalui disiplin kerja, perusahaan akan lebih mudah mengoreksi kinerja karyawan. Secara sederhana bentuk disiplin kerja karyawan tercermin melalui tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingkat semangat dan Gairah kerja serta Inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan dan besarnya tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Priansa, 2019).

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Gouzali Syadam (2005) dalam Sinambela (2017) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
- 3) Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
- 4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

#### **d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan, (2012) dalam (Marpaung, Fenny K, 2019) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya sebagai berikut:

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.
3. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.
4. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan.
5. Tata tertib, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat.

## B. Hasil Penelitian terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil penelitian terdahulu**

NO	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
<b>PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
1	Latief, Syardiansah & Safwan <i>Jurnal Administrasi Publik Journal, 9 (1) Juni 2019</i> ISSN 2088-527X	Independen: <b>komitmen organisasi</b> dan Kepuasan kerja Dependen: <b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Komitmen organisasi</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai
2	Meutia, Husada <i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.1 Februari 2019</i> P-ISSN 2527-7502	Independen: Budaya Organisasi Dan <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Ningrum, Hakim dan Syamsuri <i>Jurnal Ecobisma Vol.07 tahun 2020</i> P-ISSN 2477-6203	Independen: kecerdasan emosional, kepuasan kerja <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> terbukti membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Rahmawati dan Juwita <i>Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara</i>	Independen : <b>Komitmen Organisasi</b> dan Implementasi budaya Organisasi	<b>Komitmen Organisasi</b> yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan

	<i>Vol 2 No 2, Juli 2019</i> <i>E-ISSN: 2654-4326</i>	Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	
5.	Ningrum, Halim Dan Syamsuri <i>Jurnal Ecosbisma 2020</i> <i>E-ISSN: 2620-3991</i>	Independen : <b>Komitmen Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja</b> Dependen : <b>Kinerja karyawan</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Riono, Syaifulloh dan Utami <i>Syntax Idea : Vol. 2, No. 4 April 2020</i> <i>P-ISSN: 2684-6853</i> <i>E-ISSN : 2684-883X</i>	Independen : Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen: <b>Kinerja Pegawai</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.
7.	Nashrullah dan Saragih <i>Jurnal Ilmiah MEA Vol. 4 No3 2020</i> <i>P-ISSN; 2541-5255</i> <i>E-ISSN: 2621-5306</i>	Independen : Coaching Dan <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen: Kinerja Karyawan	<b>Komitmen Organisasi</b> memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Simanjutak, <i>JURNAL ILMIAH KOHESI Vol. 4 No. 1 Januari 2020</i>	Independen : kopetensi dan <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen: Kinerja Karyawan	<b>Komitmen Organisasi</b> memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
9.	Rembet, Firdiansyah dan Sutriswanto <i>International Journal of Advances in Srientific Research and Engineering Vol 6. 2020</i>	Independen : <b>Organizational Commitment and Employee Engagement</b> Dependen : <b>Employee Performance</b>	<b>Organizational Commitmen not significant effect</b>
<b>PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA</b>			
1.	Andhika dan Nurmasari, <i>Jurnal Manajemen Tools Vol. 9 No. 1 Juni 2018</i> <i>ISSN : 2088-3145</i>	Independen: <b>Komitmen Organisasi Dan Pengawasan</b> Dependen: <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> memiliki pengaruh serta hubungan yang positif terhadap disiplin kerja

2.	Hermaya dan Yuniawan, <i>DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT</i> Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018,  <i>Halaman 1-15</i> <i>ISSN: 2337-3792</i>	Independen: iklim organisasi, komunikasi organisasi dan <b>komitmen</b> organisasi Dependen : <b>Disiplin kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja
3.	Damri <i>JOM Fekon, Vol 4</i> No. 1 (Februari) 2017	Independen : <b>Komitmen Organisasi</b> , Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Dependen : <b>Disiplin Kerja Pegawai</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> berpengaruh terhadap disiplin kerja secara signifikan.
4.	Tania, Tarigan, dan Syawaluddin <i>Jurnal Bisnis Kolega</i> Vol. 6 No. 1. Juni 2020 p- ISSN : 2476-910 e-ISSN : 2621-829	Independen: <b>Komitmen Organisasi</b> Dan Budaya Kerja Dependen: <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja
5.	Singal, Adolfina dan lucky, <i>Jurnal EMBA</i> Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2678 – 2687 ISSN 2303- 1174	Independen: Iklim organisasi dan <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen: <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> berpengaruh terhadap disiplin kerja
6.	Setiawan, <i>Prima Ekonomika-</i> Vol.9, No. 1, Maret 2018 ISSN : 2087-0817	Independen: Gaya Kepemimpinan dan <b>Komitmen Organisasi</b> Dependen <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Komitmen Organisasi</b> berpengaruh terhadap disiplin kerja
7.	Rindengan dan Purwanto <i>Buletin Bisnis Manajemen</i> Vol.05 no 02 2019 ISSN : 2442-885X	Independen: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan <b>Komitmen</b> Dependen: <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Komitmen</b> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			

1.	Ferawati <i>AGORA Vol. 5, No.1, (2017)</i>	Independen : <b>lingkungan kerja</b> dan disiplin kerja Dependent: <b>Kinerja karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Tjibrata, Lumanaw, Dotulong  <i>Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1570–1580 ISSN 2303-1174</i>	Independen: beban kerja dan <b>lingkungan kerja</b> Dependen: <b>kinerja karyawan</b>	<b>Lingkungan kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Mamesah, Kawet, Lengkong <i>Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 600-611 ISSN 2303-1174</i>	Independen: <b>lingkungan kerja,</b> disiplin kerja dan loyalitas kerja Dependen: <b>kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Yudiningsih, yudiatmaja, yulianthini <i>e-Journal Bisma Universitas Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)</i>	Independen: <b>Lingkungan kerja</b> dan disiplin kerja Depende : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Muhammad, Aldofiana dan Lumintang <i>Jurnal Emba vol.4 1 Maret 2016, Hal. 045-055 ISSN 2303-1174</i>	Independen: <b>Lingkungan kerja,</b> kompensasi dan beban kerja Dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Fiqi <i>Vol 1 nomer 2 Januari 2018</i>	Independen: <b>lingkungan kerja</b> dan disiplin kerja Dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan kerja</b> dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Wijaya, <i>Jurnal Ecoment Global vol.2 Nomor 1 Edisi Febuari 2017 ISSN: 2540-816X</i>	Independen : <b>Lingkungan kerja</b> Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Kamif, mukzam dan Nurjahjono, <i>Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 38 No. 1 september 2016</i>	Independen : <b>Lingkungan kerja</b> Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

10.	Yantika, Herlambang dan Rozzaid	Independen: <b>Lingkungan kerja,</b> Etos Kerja dan	<b>Lingkungan kerja</b> berpengaruh kuat signifikan terhadap kinerja karyawan
	<i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188 p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471</i>	Disiplin Kerja Dependen: <b>Kinerja Karyawan</b>	
11.	Bukhari dan Pasaribu <i>Jurnal Ilmiah Magiter Manajemen Vol. 2 No.1 Maret 2019 ISSN: 2623-2634</i>	Independen : Motivasi, Kompetensi dan <b>Lingkungan Kerja</b> Dependen : <b>Kinerja</b>	<b>Lingkungan Kerja Tidak</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja
12.	Kurniawan dan Heryanto <i>Archives of business research vol. 07 no 7 2019</i>	Independent : <b>Work discipline and work environment</b> Dependent : <b>employee performance</b>	<b>Work environment has a Significant influence on Employee performance.</b>
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHAADAP DISIPLIN KERJA</b>			
1.	Putra dan Aprianti <i>Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 8 No: 1 Tahun 2020 Page (19-27) ISSN: 2338-4328</i>	Independen : <b>Lingkungan kerja</b> Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja
2.	Samura, <i>JOM Fekon, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017</i>	Independen : Pengawasan dan <b>Lingkungan kerja</b> Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	Pengawasan dan <b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja
3.	Badar, <i>Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) Vol 2, No 1, Agustus 2020 ISSN 2685-869X Hal 54-62</i>	Independen : Kepemimpinan <b>Lingkungan kerja</b> Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja

4.	Zunaidah dan Cahyadi <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol. XIV, No.1, April 2019</i>	Independen : <b>Lingkungan kerja</b>  Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja
5.	Puspitasari, Utomo, Nuraina <i>Vol. 5 No. 1 Hlmn. 146-160 Madiun, Oktober 2017 e-ISSN: 2337-9723</i>	Independen : Gaya Kepemimpinan , Kompensasi <b>Lingkungan kerja</b>  Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja
6.	Inbar, Astuti dan <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 58 No. 2 Mei 2018</i>	Independen <b>Lingkungan kerja</b>  Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari <b>Lingkungan Kerja</b> terhadap disiplin kerja
7.	Oktaria dan Nugraheni <i>Diponegoro jurnal of management Vo.06 Nomor 3 tahun 2017 hal 1-10 ISSN : 237-3792</i>	Independen <b>Lingkungan kerja</b> , kepuasan dan Motivasi  Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> mempunyai hubungan yang signifikan terhadap disiplin Kerja
8.	Sentosa, Fauziah dan Ma'adah <i>Jurnal Riset Enterprenurship Vol.2 2 Agustus 2019 e-ISSN: 2621-153X</i>	Independen : Gaya Kepemimpinan dan <b>Lingkungan kerja</b> , Dependen : <b>Disiplin Kerja</b>	<b>Lingkungan Kerja</b> mempunyai hubungan yang signifikan terhadap disiplin Kerja
<b>PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</b>			
1.	Pesik, Sepang dan ulu, <i>Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3929- 3937 ISSN 2303-1174</i>	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan Pengembangan karir  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Sinambela, Alhakim dan Irfan <i>Vol. 15, No. 2, July 2019, hlm. 308-320</i> <i>ISSN 0213-2431</i>	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan komunikasi kerja  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Santoso, <i>Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6,</i>  <i>No. 1, Januari 2018</i> <i>ISSN : 2339 – 0689</i> <i>E-ISSN : 2406-8616</i>	Independen : <b>Disiplin kerja,</b> motivasi dan Budaya organisasi  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja,</b> Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Syafrina (2017) <i>Eko dan Bisnis Volume 8, Nomor 4, Desember 2017</i> <i>P.ISSN: 1410-7988</i> <i>E.ISSN: 2614-123X</i>	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pangarso dan susanti, <i>Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 9. No. 2, Agustus 2016</i>	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Hasibuan dan Sylviya, <i>Volume 2 Nomor 1 Tahun 2019 P-ISSN : 2598-3083</i> <i>e-ISSN : 2614-1469</i>	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Wairooy, <i>Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 4, No. 1, 2017</i>	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan kompensasi  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

8.	Malau dan Wasiman <i>Jurnal Rekaman, Vol.4, No.2, Juni 2020</i> e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500	Independen : <b>Disiplin kerja</b> dan kompensasi  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> memeberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Purnama dan Kempa <i>AGORA, VOL 4 NO 2 (2016)</i>	Independen : kompensasi dan <b>Disiplin kerja</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja</b> memeberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Sefriyadi dan Iskandar <i>Jurnal Elektronik Rekaman</i> ISSN : 2598-8107 Vol.2 No.1	Independen : <b>Disiplin Kerja</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>	<b>Disiplin Kerja tidak</b> memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
<b>PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</b>			
1.	Wahyu, lie , Efendi, Vol. 5, No. 1, JUNI 2019 <i>Jurnal Manajemen</i> ISSN : 2502-4434	Independen : <b>Komitmen</b>  Dependen : <b>Kinerja Pegawai</b>  Intervening : <b>Disiplin Kerja</b>	Komitmen terhadap variabel dependen kinerja karyawan <b>dimediasi</b> oleh variabel intervening yaitu kedisiplinan karyawan
<b>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING</b>			
1.	Candra, Putra dan Wijaya, <i>JEMSI Volume 2, Issue 1, September 2020</i> E-ISSN: 2686-5238, P-ISSN 2686-4916	Independen : Motivasi dan <b>Lingkungan kerja</b>  Dependen : <b>Kinerja Karyawan</b>  Intervening : <b>Disiplin kerja</b>	Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan melalui disiplin kerja <b>tidak terbukti signifikan</b> dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja <b>tidak memediasi</b> pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

## **C. Kerangka Pikir Penelitian**

### **1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.**

Setiap individu yang memiliki nilai yang sama dengan organisasi, dan sadar terhadap kewajiban organisasi maka individu tersebut akan berperilaku disiplin. Hal tersebut didukung oleh pernyataan menurut Samsudin (2018) karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima hamper semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Andika dan Nurmasari, (2018), Hermaya dan Yuniawan, (2018) dan Tania, dkk (2020) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.**

Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk karyawan agar disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003) dalam Inbar, dkk (2018) manfaat lingkungan kerja dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Hubungan antara lingkungan kerja terhadap disiplin memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini diperjelas dengan penelitian yang dilakukan oleh Sentosa, dkk (2019), Khaerani & Badar (2020), Samura (2017) dan Oktaria & Nugraheni (2017) mengatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.**

Komitmen organisasi merupakan sikap kesediaan diri individu untuk sepenuhnya membantu perusahaan mencapai tujuan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaan akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik untuk perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Rahmawati & Juwita (2019) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang memihak organisasi serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati, dkk (2019), Lamasdana, dkk (2018) dan Simanjutak (2020) menyebutkan bahwa adanya hubungan yang positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Rembet, dkk (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan karena berkaitan langsung dengan suatu aktivitas yang dilakukan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2009:40) salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja

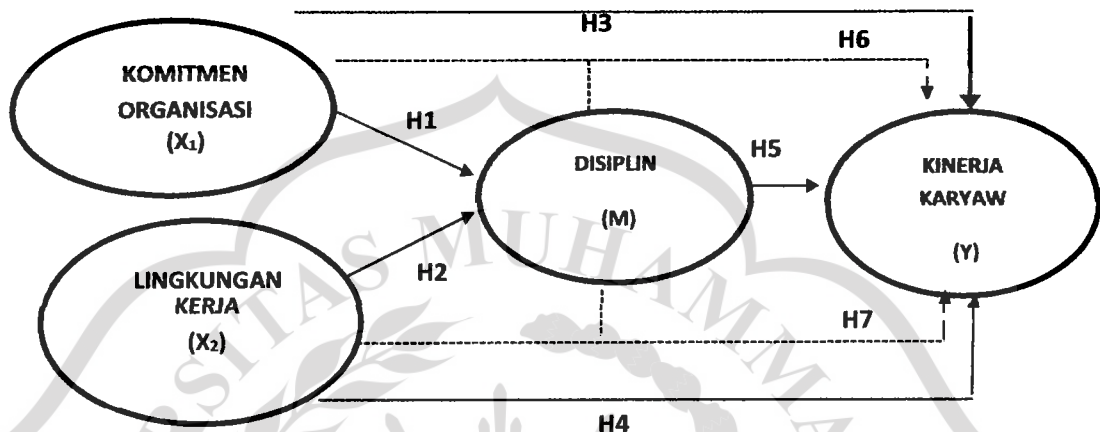
karyawan. Hal ini diperjelas pada penelitian Muhammad dkk (2016), Yudhiningsih dkk (2016) dan Fiqi (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Bukhari, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan akan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik agar memiliki kinerja karyawan yang baik. Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Hal ini di perjelas pada penelitian yang dilakukan oleh Pesik, dkk (2019), Santoso (2018), Wariooy (2017), Pangarso, dkk 2018) dan Yantika, dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Astusi, dkk (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

## Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian yang digunakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.  
Kerangka Pemikiran

Keterangan : —————> Pengaruh Parsial  
- - - - -> Pengaruh Mediasi

### D. Hipotesis

Dalam penelitian ini akan diuji hipotesis guna memenuhi tujuan-tujuan di dalam penelitian ini. Hipotesis yang disusun dalam penelitian ini terdiri dari tujuh hipotesis yang dijelaskan berikut ini:

H 1 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H 2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

H 3 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H 4 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H 5 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H 6 : Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

H 7 :Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening

