

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Beberapa pakar telah memberikan definisi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) kinerja adalah:

“hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.”

Menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah:

“hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau 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 dan telah disepakati bersama.”

Menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2017) kinerja adalah:

“sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”

Berdasarkan definisi kinerja para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan yang tercapai serta menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai tanggung jawabnya.

b. Pentingnya Kinerja

Menurut Arsyenda (2013) dalam Wairooy (2017) mengemukakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Hirma, (2005) dalam Wairooy (2017)). Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Ariwibowo,dkk (2011) dalam Wairooy (2017)).

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) dalam Suryadilaga,dkk (2016) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis faktor kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan perusahaan.

d. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela 2017), 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 memperhatikan 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 harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas – tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

e. Indikator – indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) dalam Amalia (2019) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapian, 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 efektivitas 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, mempertanggungjawabkan 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. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Beberapa pakar telah memberikan definisi disiplin kerja.

Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2017) disiplin kerja

adalah:

“kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.”

Menurut Hasibuan (2012) dalam Priansa (2019) disiplin adalah:

“kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Rivai dan Sagala (2013) dalam Priansa (2019) 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 mentaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan definisi disiplin kerja para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku yang baik dalam rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kesadaran dirinya untuk bersedia mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Priansa (2019) disiplin kerja memiliki sejumlah tujuan yang hendak dicapai, antara lain :

- 1) Menaati peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku diperusahaan.

Agar seluruh pegawai yang ada di perusahaan mampu bersikap dan berperilaku bijaksana di tempat kerja, yaitu dengan menaati berbagai peraturan, keputusan, maupun norma yang berlaku diperusahaan.

- 2) Memelihara nilai-nilai budaya organisasi perusahaan

Nilai-nilai budaya organisasi yang telah dibangun oleh *founding father* perusahaan akan terpelihara dengan adanya disiplin kerja

karena setiap pegawai akan merasa bertanggung jawab untuk memeliharanya. Tindakan disiplin adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dan bawahannya.

3) Menyesuaikan tujuan individu pegawai dengan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja mampu menjamin adanya kesesuaian antara tujuan tiap-tiap individu pegawai dan tujuan perusahaan sehingga tujuan keduanya mampu bersinergi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan

4) Menciptakan situasi yang kondusif.

Disiplin kerja mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam rangka mencapai tujuan bersama sehingga kinerja pegawai maupun perusahaan akan meningkat.

5) Menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi.

Pegawai mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

6) Membangun dan memelihara hormat serta saling percaya.

Disiplin kerja mampu membangun dan memelihara rasa hormat serta saling percaya antara pegawai dengan organisasi maupun antara pegawai dengan level jabatan lebih rendah dengan pemimpin.

c. Bentuk – bentuk disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2017), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mematuhi aturan kerja yang ditetapkan organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

d. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam Yapentra (2017) faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan.

Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3) Balas jasa.

Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

4) Keadilan.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya

kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.

5) Pengawasan melekat (Waskat).

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi (Hukuman).

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidakdisiplinan akan berkurang.

7) Ketegasan.

Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin

8) Hubungan Kemanusiaan.

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal di antara semua bawahannya.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012) dalam (Marpaung, dkk, 2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah 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.

3. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Beberapa pakar telah memberikan definisi disiplin kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Sinambela (2017) kompensasi adalah:

“ sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”

Menurut Sastrohadiwiryono (2015) dalam Sinambela (2017), kompensasi adalah:

“imbalan jasa atau balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang berupa uang (finansial) atau yang tidak langsung (nonfinansial).”

Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah:

“total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.”

Berdasarkan definisi kompensasi para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima individu atas kerjanya, dapat berbentuk langsung atau tidak langsung.

b. Tujuan dan Pentingnya Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi Menurut Sinambela (2017) antara lain:

1) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan pegawai dalam kerangka organisasi, dimana perusahaan dan pegawai saling membutuhkan.

2) Kepuasan kerja

Pegawai bekerja dengan mengarahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga, yang semuanya ditunjukkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3) Pengadaan pegawai

Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.

4) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan, serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas yang maksimal.

5) Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antar pegawai dalam organisasi.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Keberadaan organisasi tidak bisa lepas dari adanya pengaruh serikat buruh dan serikat pegawai.

8) Pengaruh Pemerintah

Pemerintah menjanjikan atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai.

c. Jenis - jenis kompensasi

Menurut Sinambela (2017) kompensasi dibagi tiga macam yaitu:

1) Kompensasi Langsung

adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi.

2) Kompensasi Tidak Langsung

adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk motivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu -- waktu.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sinambela (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi antara lain:

1) Kinerja dan produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan Untuk Membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3) Kesiediaan Membayar

Kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5) Serikat Pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6) Undang – undang dan Peraturan yang berlaku

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang – undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

e. Teori Kompensasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Martinius (2016) teori kompensasi yaitu :

Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Merupakan penjelasan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang

baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012) dalam Analia (2016) indikator kompensasi, yaitu :

- 1) Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- 2) Upah, adalah pembayaran yang diberikan kepada pegawai berdasarkan waktu atau berdasarkan hasil.
- 3) Tunjangan, adalah kompensasi yang diberikan instansi kepada para pegawai, karena pegawai tersebut dianggap lelah ikut berprestasi dengan baik dalam mencapai tujuan instansi.
- 4) Insentif, adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
- 5) Asuransi kesehatan, adalah jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai untuk menjamin kesehatan pegawai dalam bekerja.
- 6) Fasilitas kantor, adalah fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai seperti rumah pegawai dan transportasi.

4. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Beberapa pakar telah memberikan definisi komitmen organisasi.

Menurut Robbins (2003) dalam Samsuddin (2018) komitmen organisasi adalah:

“suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan – tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.”

Menurut Greenberg dan Baron (2002) dalam Samsuddin (2018) komitmen organisasi adalah:

“mengartikan komitmen organisasi sebagai tingkatan kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut.”

Menurut Luthans (2011) dalam Wibowo (2017) komitmen organisasi adalah:

“mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi komitmen organisasi para ahli dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap kesediaan karyawan untuk tetap ada di organisasi tersebut dengan menunjukkan loyalitasnya.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter, dan Steers dalam Samsuddin (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, adalah:

- 1) Usia dan masa kerja, usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
- 2) Tingkat Pendidikan, makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat dimana ia bekerja.
- 3) Jenis Kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dengan pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- 4) Peran individu tersebut di organisasi, hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
- 5) Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

c. Teori Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991) dalam Pritanadhira (2019) teori komitmen organisasi yaitu:

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*), yaitu keinginan seseorang yang ingin mempertahankan keanggotaanya dalam suatu organisasi karena adanya keterikatan emosional dalam suatu organisasi.

- 2) Komitmen Kontinyu (*continuance commitment*) adalah keinginan seseorang yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan rugi jika berpindah.
- 3) Komitmen Normatif (*normative commitment*) adalah keinginan seseorang yang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi karena adanya keharusan untuk patuh .

d. Indikator Komitmen Organisasi

Busro (2018) 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 kontinyu 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.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuan dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh penelitian terdahulu, serta sebagian perbandingan dan gambaran untuk mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Wairooy (2017) <i>Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran</i> , Vol. 4, No. 1. e-ISSN: 2541-1306 P-ISSN 2407-1765 https://www.ojs.unm.ac.id/administrare/article/view/3442	Variabel Independen: Disiplin kerja , Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Widodo, Alamsyah, Utomo (2018) <i>Jurnal Industri Kreatif (JIK)</i> , Vol. 2, No. 1, ISSN : 2597-8950. http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1097215	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja , Pelatihan Kerja Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3.	Tamba, Pio, Sambul (2018) <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , Vol. 7 No. 1. ISSN : 2338 – 9605 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124	Variabel Independen: Disiplin kerja , loyalitas karyawan Variabel Dependen: Kinerja karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Rahayu, Ajimat (2018) <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> , Vol. 1, No.1, Oktober ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/1997	Independen: Disiplin kerja Dependen : Kinerja karyawan	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Kristiadi, Asmu'i, Ariffin (2019) <i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan</i> , Vol 8, No. 2, E-ISSN 2541-187X	Independen: Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/7917	Fisik, Disiplin Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Karyawan
6.	Astuti, Djaelani, Rahman (2020) <i>e-jurnal Riset Manajemen eJrm Vol. 09 No.9 Agustus ISSN: 2339-2878 (Print) ISSN: 2657-0688 (Online) Website www.fe.unisma.ac.id</i>	Independen: Disiplin kerja dan lingkungan kerja Dependen : Kinerja karyawan	Disiplin Kerja, berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Anggoro, Silaban, Munthe, Turnip (2020) <i>Jurnal Manajemen Volume 6 Nomor 2, p – ISSN : 2301-6256 e - ISSN : 2615-1928 http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/118</i>	Independen: Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Disiplin Kerja berdampak positif serta relevan kepada kinerja karyawan.
8.	Amiani, Purba (2020) <i>International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 5, Issue 8, August . ISSN No:-2456-2165 https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20AUG575.pdf</i>	Independent Variable: Work Discipline, Remuneration, Leadership Style Dependent Variable: Employee Performance	The results showed that the variables of work discipline, had a positive and significant influence on employee performance
9.	Analia (2016) <i>eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 4 (2): 317-385 ISSN 2355-5408 Website: https://ejournal.adbisnis.fisip-unmu1.ac.id/</i>	Independen: Kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10.	Martinus (2016) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, ISSN : 2461-0593 http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/405/413</i>	Independen: Kompensasi, Motivasi Dependen: Kinerja karyawan	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Bagus, Sirait, Siburian, Karo (2019) <i>Jurnal Mutiara Manajemen, Vol.4 No.1 e-ISSN : 2579-759X http://114.7.97.221/index.php/JMM/article/view/744</i>	Independen: Kompetensi dan Kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Kusuma, Nuringwahyu, Hardati (2019)	Independen: Gaya Kepemimpinan,	Kompensasi secara parsial

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	JIAGABI Vol 8, No 3, 1 Agustus, hal 170-176 ISSN 2302 - 7150 http://riset.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/3565	Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dependen: Kinerja karyawan	tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Naibaho, Kawet, Kojo (2016) <i>Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi</i> Volume 16 No. 02 ISSN : 08536708 https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/12560	Independen : Kompensasi dan disiplin kerja Dependen: Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Marayasa, Noryani (2020) <i>Jurnal Ekonomi Efektif</i> , Vol. 2, No.3, Juni 423 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/6806	Variabel Independen: Kompensasi dan Lingkungan kerja Variabel Dependen : Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15.	Arifin, Ardiana, Murgianto (2019) <i>JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen</i> September, Vol. 06 No. 02, hal. 53-66 ISSN; 2355-7435 http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/2996	Variabel Independen: Stres Kerja Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja karyawan, Komitmen Individu	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Bangun, Ratnasari, Hakim (2019) <i>Journal of Research in Psychology (JRP)</i> ISSN: 2664-9500 (Online) ISSN: 2664-9497 (Print) Website: www.readersinsight.net/jrp	Independent Variable: Leadership, Organization Behavior, Compensation , Work Discipline Dependent Variable: Employee Performance	Compensation has influence to employee performance but not significant
17.	Parinding (2017) <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> Vol. 1 No.2 Agustus ISSN : 2442-4315 (Online) https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/477	Variabel Independen: Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Variabel Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
18.	Kurniawan, Sunaryo, Wahono (2020) <i>e- Jurnal Riset Manajemen, Vol.09 No. 05. ISSN: 2339-2878 (Print)</i> <i>ISSN: 2657-0688 (Online)</i> <i>website : www.fe.unisma.ac.id</i>	Independen: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen Organisasi Disiplin Kerja dan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja
19	Cahyani, Sundari, Dongoran (2020) <i>Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 3 No. 1 Januari</i> <i>ISSN 2655-9803 (Print), ISSN 2656-4149 (Online)</i> <i>https://www.neliti.com/id/publications/300113/pengaruh-komitmen-organisasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan</i>	Independen: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
20	Hutriany, Marnis, Suarman (2019) <i>PROCURATIO Vol. 7 No. 1, Maret</i> <i>e-ISSN 2580-3743</i> <i>http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/350</i>	Independen: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Mediasi: Perilaku Citizenship (Ocb) Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Humaidi, Rahmawati, Irwansyah (2019) <i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Juli-Desember</i> <i>Vol 8, No. 2, E-ISSN : 2541-187X</i> <i>https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/7921</i>	Independen: Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
22	Frimayasa, Lawu (2020) <i>Equilibrium Volume 9. No. 1. Hal 36 – 47</i> <i>eISSN 2684-9313</i> <i>pISSN 2088-7485</i> <i>https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257269/Pengaruh-Komitmen-Organisasi-&-Human-Capital-(Sinta-5---Aqulilibrium-2020).pdf</i>	Independen: Komitmen Organisasi, Human Capital Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
23	Kusuma, Nurwati, wasinombu (2020) <i>Jurnal manajemen dan kewirausahaan</i> ISSN: 2685-5151. Volume 12, Nomor 2 Hal. http://ojs.uho.ac.id/	Independen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dependen : Kinerja karyawan	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
24	Rembet, Firdiansjah, Sutriswanto (2020) <i>International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering (ijasre)</i> Volume 6, Issue 9 E-ISSN : 2454-8006 Website: www.ijasre.net	Independent Variable: Organizational Commitment, Employee Engagement Mediation Variable: Organization Citizenship Behaviors Dependent Variable: Employee Performance	organizational commitment to employee performance has no significant effect

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki aturan dalam pekerjaannya. Aturan tersebut tentunya memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab apabila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi pelaksanaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Tentu perlu adanya kedisiplinan yang diterapkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Hasibuan, (2013) dalam Tamba, dkk (2018)).

Tamba, dkk (2018), menyatakan dalam penelitiannya Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan maka dari itu perusahaan hanya harus *memaintenance* hal-hal positif tersebut agar terus terpelihara bahkan boleh berkembang dan mempengaruhi faktor lainnya agar Kinerja Karyawan boleh terus meningkat yang tentunya ke arah positif.

Wairooy (2017), Widodo, dkk (2018), Tamba, dkk (2018), Rahayu, dkk (2018), Kristadi, dkk (2019), Anggoro, dkk (2020), Amiani, dkk (2020). Dalam penelitiannya menyatakan disiplin kerja sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), diterima. Artinya jika koefisien variabel disiplin kerja naik maka akan menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan. Sehingga penelitian tersebut ternyata menghasilkan satu kesimpulan yang sama, yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Setiap perusahaan atau organisasi tentunya memberi kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi salah satu motivasi karyawan dan kompensasi merupakan tujuan utama untuk mendorong karyawan bekerja lebih maksimal agar memperoleh upah yang lebih tinggi. Tentu perlu perusahaan untuk memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya (Sutrisno, 2016 dalam Bagus, dkk 2019)

Berdasarkan teori pengharapan (*expectancy theory*) menjelaskan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom. Teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau

promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan.

Dan hasil penelitian dari Wairooy (2017), Analia (2016), Martinus (2016), Bagus, dkk (2019), Naibaho, dkk (2016), Marayasa, dkk (2020), Arifin, dkk (2019), Bangun, dkk (2019), menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan satu kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

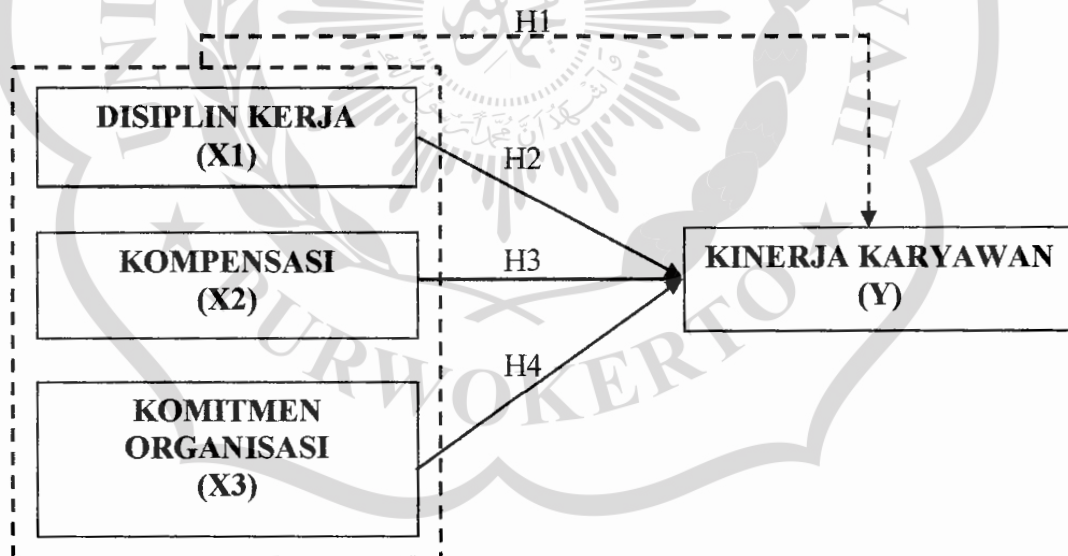
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang dimilikinya, perilaku peduli karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Sebab dari itu, komitmen organisasi yang tinggi dapat menciptakan rasa komitmen maupun rasa mempunyai terhadap organisasi atau perusahaan tersebut (Luthans (2006) dalam Kurniawan, dkk (2020).

Hal ini berdasarkan teori dari Allen & Meyer (1991) yaitu *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment* keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, dan adanya keharusan dan keterikatan pada organisasi tersebut sehingga mempertimbangkan keuntungan jika bertahan dan kerugian jika berpindah. (Pritanadhira, 2019)

Hasil penelitian dari Parinding (2017), Kurniawan, dkk (2020), Cahyani, dkk (2020), Huntary, dkk (2019), Humadi, dkk (2019), Firmayasa, dkk (2020), Kusuma, dkk (2020), menyatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan pernyataan “tidak berpikir ingin keluar dari tempat kerja” hal ini merupakan visi dan misi karyawan yang positif kepada perusahaan demi mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri. Sehingga penelitian tersebut menghasilkan satu kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan pustaka yang telah diuraikan, maka model tersebut terdiri dari tiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————▶ : Uji t (Parsial)

- - - - -▶ : Uji F (Simultan)

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Disiplin kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

