

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

a. Kinerja

a) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah prestasi kerja atau pencapaian aktual, yang mengacu pada prestasi atau bukti kerja seseorang. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pekerja (Mangkunegara, 2011). Sementara menurut Wibowo (2012), kinerja merujuk pada proses yang menggambarkan bagaimana suatu tugas dilaksanakan untuk menggapai akhir.

Prestasi individu dapat memiliki dampak signifikan pada jalannya operasional suatu perusahaan. Apabila karyawan menandakan kinerja yang optimal, perihal ini dapat berperan penting dalam kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

Prestasi dalam pekerjaan bisa diterangkan sebagai hasil dari dorongan internal dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Untuk berhasil menyelesaikan tugas, seseorang perlu memiliki tingkat motivasi dan kemampuan yang

sesuai (Hersey & Blanchard dalam Rivai, 2010). Keahlian seseorang tidak akan optimal tanpa pemahaman yang mendalam mengenai tugas yang akan dilakukan dan cara yang efektif untuk menyelesaikannya.

Menurut Kasmir (2016), kinerja mencerminkan prestasi dan tingkah laku dalam menyelesaikan pekerjaan serta melaksanakan Tugas yang dipercayakan selama suatu periode waktu. Mengacu pada Sinambela (2019) kinerja merujuk pada pelaksanaan suatu tugas dan peningkatan dalam melaksanakan tugas yang cocok dengan tugas yang diemban, dengan tujuan menggapai hasil yang sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain, bisa berkesimpulan yaitu kinerja merujuk pada output atau pencapaian kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan saat menjalankan kewajibannya dalam jangka waktu tertentu. Setiap anggota dalam suatu organisasi diharapkan untuk berupaya maksimal dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Sebagai seorang pekerja yang profesional, penting untuk selalu berupaya meningkatkan kinerja, karena perihal ini merupakan aset penting dalam menggapai kesuksesan organisasi.

b) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) menyatakan, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor,

1) kemampuan dan keahlian. Ini merujuk pada kemampuan dan pengetahuan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas secara khusus dapat diartikan sebagai kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki untuk mengeksekusi pekerjaan tertentu. Makin tinggi tingkat ketrampilan dan keahlian seseorang, makin mungkin mereka dapat menyelesaikan tugas dengan akurat dan pekerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang lebih unggul cenderung menandakan performa yang lebih tinggi, begitu pula sebaliknya, bahwa kinerja meningkat seiring dengan peningkatan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Dengan melihat penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

2) Pengetahuan mengacu pada pemahaman kepada suatu pekerjaan. Seseorang yang memahami pekerjaannya dengan baik cenderung menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya. Dapat diambil kesimpulan yaitu

pemahaman kepada pekerjaan memiliki dampak signifikan kepada kinerja..

- 3) Suatu rencana kinerja ialah suatu perencanaan tugas yang dirancang untuk membantu menggapai tujuan. Dengan kata lain, bila sebuah tugas memiliki perencanaan yang baik, maka pelaksanaannya akan menjadi lebih efisien dan tepat. Sebaliknya, bila perencanaan kurang baik, bisa berkesimpulan yaitu kinerja seseorang akan terpengaruh secara negatif.
- 4) Kepribadian merujuk pada karakteristik pribadi kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu. Setiap orang memiliki keunikan dalam kepribadian mereka. Seseorang dengan kepribadian positif cenderung menandakan dedikasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya dapat memengaruhi hasil pekerjaan menjadi positif.
- 5) Motivasi kerja adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk menjalankan tugas-tugasnya. Apabila seorang karyawan merasakan dorongan yang kuat secara internal atau mendapat motivasi dari luar, seperti dukungan dari perusahaan, hal tersebut dapat mendorong karyawan tersebut untuk mengeksekusi pekerjaannya dengan optimal.

- 6) Kepemimpinan melibatkan langkah yang diambil oleh seorang pemimpin dalam mengorganisir, mengelola, dan memberikan instruksi kepada anggota timnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.
- 7) Gaya kepemimpinan yang merujuk pada cara atau sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin ketika berinteraksi dan memimpin anggota timnya.
- 8) Budaya organisasi melibatkan pola kebiasaan dan norma-norma yang diterapkan oleh suatu entitas organisasi atau perusahaan. Pola kebiasaan dan peraturan ini mengendalikan aspek pada umumnya diterima, kemudian wajib diikuti oleh semua anggota dalam perusahaan atau organisasi tersebut.
- 9) Kepuasan dalam pekerjaan merujuk pada tingkat kebahagiaan, kesenangan, atau rasa puas sebelum dan sesudah menyelesaikan tugas tertentu.
- 10) Lingkungan kerja merujuk pada suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Ini mencakup ruang kerja, tata letak, fasilitas, dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

11) Komitmen yaitu ketaatan dalam melaksanakan kebijakan atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama bekerja.

12) Disiplin kerja adalah cara karyawan untuk melakukan tugasnya dengan penuh dedikasi. Ini melibatkan kedisiplinan dalam mengeksekusi tugas sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh pimpinan.

c) Indikator Kinerja Karyawan

Disebutkan Kasmir (2016) ada enam ukuran yang digunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai:

1) Kualitas (mutu)

Kualitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana suatu proses atau hasil-hasilnya indah atau buruk, dalam kaitannya dengan sejauh mana proses atau hasil tersebut mendekati kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kedua, istilah “kuantitas” mengacu pada kemampuan mengukur nilai atau jumlah hasil yang telah dihasilkan oleh usaha individu.

3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan memiliki batas waktu yang ditentukan untuk menyelesaikannya, sehingga terdapat

rentang waktu minimum dan maksimum yang harus dipatuhi untuk menyelesaikan tugas tersebut..

4) Kerjasama antar karyawan

Prestasi sering kali terhubung dengan kolaborasi di antara anggota tim dan antara pemimpin. Keterkaitan ini juga sering disebut sebagai relasi interpersonal. Evaluasi dalam relasi ini mencakup kemampuan seorang karyawan untuk membangun saling penghargaan dan kerja sama dengan rekan kerja lainnya.

5) Penekanan biaya

Sebelum melakukan aktivitas komersial apa pun, perlu ditentukan terlebih dahulu biaya yang akan dikeluarkan untuk aktivitas tersebut. Dengan kata lain, anggaran berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa pengeluaran tidak melampaui batas yang dianggap wajar.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pemantauan, karyawan akan lebih merasa tanggung jawab terhadap tugasnya. Selain itu, bila ada pelanggaran, akan lebih mudah untuk mengidentifikasi dan melakukan koreksi serta perbaikan dengan cepat.

b. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Keberdisiplinan mencerminkan sikap hormat yang dimiliki oleh sikap pekerja terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, apabila peraturan atau ketentuan perusahaan diabaikan atau dilanggar, maka disiplin kerja karyawan diasumsikan kurang baik. Sebaliknya, apabila karyawan mematuhi ketentuan perusahaan, hal tersebut mencerminkan tingkat disiplin yang positif.

Mengacu pada Sutrisno (2015), disiplin dapat diartikan sebagai sikap penghormatan kepada aturan dan kebijakan perusahaan yang melekat dalam sikap karyawan. Sikap ini memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan ketentuan dan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pimpinan.

Tujuan pokok dari penerapan kedisiplinan berkontribusi pada peningkatan efisiensi seoptimal mungkin dengan upaya meminimalkan penggunaan waktu dan tenaga. Selain itu, disiplin juga berperan sebagai langkah pencegahan kepada potensi kerusakan atau kehilangan aset seperti properti, mesin, peralatan,

dan sarana kerja yang mungkin timbul akibat dari kelalaian, sikap ceroboh, atau tindakan pencurian. Disiplin kerja menjadi suatu keharusan yang esensial untuk mendukung kelancaran segala kegiatan perusahaan, sehingga menggapai tujuan perusahaan secara optimal dapat terwujud.

Menurut Mangkunegara (2017), disiplin kerja bisa diterangkan sebagai implementasi manajemen yang bertujuan untuk mengukuhkan kepatuhan kepada peraturan-peraturan dalam suatu organisasi.

Disiplin merujuk pada langkah-langkah yang diambil untuk membenahi atau memberikan sanksi kepada anggota tim yang melanggar aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Mengacu pada Sulistiyani dan Rosidah (2011), disiplin dapat diinterpretasikan sebagai usaha untuk mengendalikan diri dan menjalankan tugas dengan terstruktur, mencerminkan tingkat dedikasi tim kerja dalam suatu organisasi.

Proses yang melibatkan pengusaha dan pekerja yang bekerja sama untuk mencapai kesetaraan dalam urusan mereka termasuk dalam sistem yang digunakan untuk menyelesaikan pengaduan dan tindakan disipliner

(Sullistiyani dan Rosidah 2011). Secara khusus, kemiripan ini dapat muncul dalam dua cara berbeda:

1) Substansi

Menggambarkan isu keadilan terkait kompensasi organisasi atau tindakan disiplin dalam konteks kontribusi pegawai, baik itu dibandingkan dengan sesama rekan kerja atau dalam hubungannya dengan mereka.

2) Prosedural

Merujuk pada variasi mekanisme yang berbeda untuk memastikan konsistensi substansial (seperti sistem penanganan keluhan atau prosedur banding).

Oleh karena itu, tindakan disiplin diasumsikan sebagai langkah terakhir dalam melaksanakan pengawasan atau supervisi terhadap karyawan.

Ketertiban dalam menjalankan tugas di tempat pekerjaan dapat diasumsikan sebagai hal yang sangat bermanfaat, baik untuk perusahaan maupun individu karyawan. Untuk perusahaan, adopsi kedisiplinan dalam bekerja memastikan adanya aturan yang terjaga dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga menggapai hasil optimal menjadi lebih memungkinkan.

Jadi, bisa berkesimpulan yaitu kedisiplinan kerja merupakan sifat kemampuan seseorang untuk patuh dan dapat mengendalikan diri agar tetap mematuhi peraturan yang telah disepakati sebelumnya.

b) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Mengacu pada Siagian (2014), ada dua tipe disiplin di dalam organisasi, yaitu yang bersifat pencegahan dan yang bersifat perbaikan.

1) Pendisiplinan Preventif

Disiplin preventif merupakan langkah-langkah yang mengajak karyawan untuk mematuhi aturan dan menggapai standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, dengan menyediakan penjelasan yang jelas dan komunikasi yang baik di seluruh organisasi, tujuannya adalah mencegah perilaku negatif dari para karyawan.

Keberhasilan menerapkan pendisiplinan preventif sangat bergantung pada tingkat disiplin personal yang dimiliki oleh karyawan perusahaan. Untuk memperkuat disiplin personal tersebut,

beberapa aspek perlu mendapatkan perhatian, antara lain:

- a) Agar anggota perusahaan termotivasi untuk merasa memiliki perusahaan, penting untuk mendorong mereka memiliki keyakinan yaitu seseorang tidak akan merusak sesuatu yang diasumsikan sebagai kepemilikannya. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang mendalam bahwa kehadiran mereka dalam organisasi bukan semata-mata untuk mencari penghidupan, melainkan sebagai bagian integral dari "keluarga besar" dalam organisasi tersebut.
- b) Karyawan perlu diberikan pemahaman mengenai berbagai aturan yang harus diikuti dan standar yang perlu dipatuhi.
- c) Karyawan diberi kebebasan untuk menentukan metode pengendalian diri mereka sendiri sesuai dengan pedoman umum yang berlaku untuk semua anggota organisasi.

2) Pendisiplinan Korektif

Tingkat keparahan suatu hukuman bergantung pada seberapa jauh pelanggaran terjal. Secara umum, penegakan sanksi mengikuti struktur hierarkis, proses dimulai dengan langkah-langkah awal yang diambil oleh atasan langsung terhadap karyawan terkait, kemudian dilanjutkan ke tingkat kepemimpinan tingkat yang lebih tinggi. Penetapan sanksi akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang memiliki wewenang untuk itu hal tersebut.

Pemberian sanksi perlu memiliki tujuan mendidik, yakni untuk mendorong transformasi sikap dan tingkah laku pada periode tersebut yang akan datang, bukan semata-mata untuk menghukum seseorang atas tindakan mereka di masa lampau atau mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Pendekatan ini memerlukan penerapan disiplin secara bertahap, dimulai dari langkah-langkah yang paling ringan hingga menggapai yang terberat. Sebagai contoh:

- a) Pemberitahuan secara lisan dari seorang pengawas

- b) Ekspresi ketidakpuasan dari atasan langsung dalam bentuk tulisan.
- c) Menunda kenaikan upah secara berkala
- d) Penundaan kenaikan jabatan
- e) Pembebasan dari tugas atau tanggung jawab.
- f) Penonaktifan sementara.
- g) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h) Pengakhiran dengan sopan bukan karena permintaan sendiri.
- i) Pemecatan tanpa penghormatan

c) Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Mengacu pada Singodimedjo (2000) sebagaimana disitir oleh Sutrisno (2015), terdapat beberapa faktor yang memiliki dampak pada disiplin kerja karyawan, yakni:

- 1) Besaran kompensasi yang diberikan, apakah cukup atau tidak.
- 2) Adanya contoh atau keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan di perusahaan.
- 3) Ketersediaan peraturan yang jelas sebagai panduan bagi karyawan.
- 4) Ketegasan pemimpin dalam melakukan langkah-langkah disipliner.

- 5) Adanya pengawasan dari pimpinan kepada kinerja karyawan.
- 6) Tingkat perhatian yang diberikan pada para karyawan.
- 7) Pengembangan kebiasaan yang memperkuat implementasi disiplin dalam konteks tempat kerja.

d) Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2015) mengidentifikasi empat indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari keteraturan waktu pada saat memulai kerja, mengakhiri jam kerja, dan waktu istirahat, sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Aturan yang mengatur tata cara berpakaian dan perilaku di lingkungan kerja.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Dinyatakan dengan menjalankan tugas sesuai dengan posisi yang diemban, memenuhi tanggung jawab yang telah ditetapkan, dan berkolaborasi secara efektif dengan unit kerja lainnya.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Pedoman mengenai tindakan yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi karyawan di dalam perusahaan

c. Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi kerja

Motivasi merupakan tindakan atau tingkah laku yang berperan dalam upaya menggapai kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, (2012)). Motivasi merupakan faktor yang memberikan dukungan pada tingkah laku manusia, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tekun dan penuh semangat guna menggapai hasil yang maksimal. Keberadaan motivasi menjadi makin krusial, terutama karena manajer bertanggung jawab untuk menugaskan tugas kepada karyawan dengan harapan agar dapat dilaksanakan secara optimal dan terarah menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

Menurut Ivanko Stefen (2012), ia menjelaskan "Semangat merupakan kekuatan dan dorongan yang dimiliki oleh seseorang, yang diarahkan untuk menggapai suatu tujuan." Motivasi merupakan pemicu dari perilaku dan usaha yang memengaruhi individu untuk melakukan sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi ekstrinsik, sebagai contoh, melibatkan pemberian imbalan, hukuman, dan pencapaian tujuan. Motivasi

ekstrinsik ini muncul dari dorongan positif dan negatif sebagai insentif.

Menurut Fahmi Irham (2016), motivasi merupakan tindakan perilaku yang berfungsi untuk menggapai keinginan-keinginan atau memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Mangjunegara (2013), motivasi bisa diterangkan sebagai suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk menggapai tujuan yang sesuai dengan motif atau dorongan internal mereka.

Menurut Hasibuan (2014), motivasi berkaitan dengan upaya untuk memotivasi karyawan agar mereka bersedia bekerja dengan tekun dan memberikan seluruh potensi serta keahlian mereka untuk menggapai tujuan organisasi. Definisi lain oleh Robbins (2010) motivasi bisa diartikan sebagai kemauan untuk menandakan tingkat usaha yang maksimal dalam menggapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh seberapa jauh upaya tersebut memenuhi kebutuhan individu.

Motivasi merupakan aspek yang diinginkan oleh perusahaan dari karyawannya, yakni kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang mumpuni dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Namun, aspek yang lebih esensial adalah dedikasi dan semangat kerja yang tinggi, yang mendorong mereka meraih kinerja terbaik. Keahlian dan keterampilan karyawan menjadi lebih

bernilai bagi perusahaan apabila mereka menandakan tekad dan semangat kerja yang kuat.

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk menjalani tugas dengan semangat yang tinggi ialah energi positif yang mendorongnya. Ini bisa berasal dari motivasi internal, seperti tekad dan ambisi pribadi, atau dari pengaruh eksternal, seperti dukungan dan inspirasi dari lingkungan sekitarnya. Semua elemen ini bersatu untuk menciptakan dorongan yang kuat, mendorong individu tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangat dan dedikasi penuh.

b) Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Maksud dari memberikan motivasi menurut Hasibuan (2014). Beberapa di antaranya:

- 1) Meningkatkan motivasi serta antusiasme para pekerja untuk bekerja dengan semangat yang tinggi.
- 2) Meningkatkan semangat dan kepuasan kerja anggota tim.
- 3) Meningkatkan efisiensi kinerja tenaga kerja.
- 4) Menjaga kesetiaan dan stabilitas tenaga kerja di perusahaan.
- 5) Memperbaiki tingkat kepatuhan dan mengurangi tingkat ketidakhadiran para pekerja.
- 6) Menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan membangun hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

- 7) Memperbarui tingkat kreativitas dan partisipasi para anggota tim.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 9) Meningkatkan tingkat kesadaran karyawan kepada kewajiban mereka dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Munculnya motivasi untuk menggapai atau mewujudkan sasaran yang telah ditetapkan terjalin karena adanya motivasi. Motivasi ini perlu ditekankan pada elemen-elemen yang merangsang atau mendorong kegiatan individu termasuk kebutuhan, motif, dan keinginan. Motivasi berkaitan dengan proses dan terkait dengan pelaku, arah, serta tujuan, serta imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai respons terhadap kinerjanya. Secara keseluruhan, bisa berkesimpulan yaitu motif dan motivasi memainkan peran penting dalam mendorong dan menggerakkan individu untuk berpartisipasi, bekerja, dan melakukan tindakan di dalam suatu organisasi.

c) Dampak atau Efek Pemberian Motivasi Kerja

Mengacu pada Sylvie dan rekan-rekan (2010), peran kunci atasan adalah dalam merangsang motivasi karyawan, dengan harapan yaitu memberikan dukungan secara etika maupun finansial, seperti tunjangan, akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan..

Menurut Colquitt (2010), motivasi berdampak kepada performa kerja dan komitmen organisasi.

- 1) Motivasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja, di mana individu dengan tingkat motivasi yang tinggi lebih mungkin dalam menggapai hasil tugas optimal. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi termasuk kompetensi, tujuan yang menantang, valensi (nilai yang diberikan pada keberhasilan seperti prestasi dan bonus), instrumentality (kemungkinan menerima penghargaan yang diantisipasi), harapan (keyakinan akan hasil tindakan yang diambil, seperti peluang memenangkan kompetisi), dan equity. Semua faktor ini berperan penting dalam memotivasi individu. Perlu diperhatikan yaitu perilaku warga negara juga dapat memberikan dampak positif yang moderat terhadap efek moderat negatif yang terakhir.
- 2) Mengenai efek motivasi terhadap komitmen organisasi, meskipun pengetahuan kita terbatas, penelitian menandakan yaitu tingkat keseimbangan (equity) memiliki dampak moderat yang positif. Orang-orang dengan tingkat keseimbangan yang individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung menandakan tingkat komitmen normatif yang lebih rendah. Oleh karena itu, dampaknya terhadap komitmen berkelanjutan menjadi kurang signifikan.

d) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyatakan yaitu motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. .

2) Prestasi kerja

prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

★ 3) Peluang untuk maju

Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karir di masa yang akan datang

4) Pengakuan atas kinerja

tindakan menghargai dan mengakui karyawan atas kontribusi mereka dalam mendorong misi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi.

5) Pekerjaan yang menantang

Pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

d. Komitmen Organisasi

a) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah suatu persetujuan bersama yang diakui oleh anggota organisasi terkait pedoman, pelaksanaan, dan tujuan bersama yang hendak diraih di masa depan. Definisi ini dapat bervariasi bergantung pada sudut pandang individu atau ahli yang mengemukakannya. Salah satu definisi dari Russ dan McNeily dalam Jufrizen (2018) Tingkat komitmen seseorang terhadap perusahaannya dapat didefinisikan sebagai sejauh mana mereka menghargai dan terus setia kepada perusahaannya. Becker (2001) menegaskan bahwa komitmen organisasi didefinisikan oleh kecenderungan untuk secara konsisten terlibat dalam aktivitas, dengan mempertimbangkan implikasi penghentian, seperti kehilangan pekerjaan. Sebaliknya, komitmen organisasi ditandai dengan kecenderungan untuk berpartisipasi secara konsisten dalam kegiatan.

Menurut Mathis yang dikutip dalam Sopiah (2008), salah satu aspek terpenting dari komitmen organisasi adalah sejauh mana individu mempercayai dan merangkul tujuan perusahaan, yang menentukan apakah mereka akan tetap berada di dalam organisasi atau memilih untuk meninggalkannya. Secara umum, definisi komitmen organisasi dari berbagai ahli menekankan pada proses di mana individu mengidentifikasi diri mereka berpegang pada nilai-nilai, peraturan, dan tujuan organisasi. Dalam konteks kerja, keterikatan pada perusahaan seringkali diasumsikan sebagai isu krusial. Bahkan, beberapa organisasi mengintegrasikan komitmen sebagai salah satu kriteria dalam seleksi pejabat atau posisi yang diiklankan dalam lowongan pekerjaan. Meskipun demikian, pemahaman yang mendalam tentang arti sebenarnya dari komitmen masih belum merata, meskipun perihal ini sangat penting untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif, yang pada gilirannya dapat mendukung kinerja perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut penjelasan Meyer, Allen, dan Smith dalam Sopiah (2008), ada tiga komponen yang membentuk komitmen organisasi:

1. Komitmen afektif adalah fenomena yang terjadi ketika karyawan memiliki hubungan emosional dengan

organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan.

2. Komitmen berlanjut timbul ketika karyawan memilih untuk terus tinggal di dalam suatu organisasi karena ketergantungan pada penghasilan dan manfaat lainnya, atau karena kesulitan dalam menemukan pekerjaan alternatif.
3. Komitmen normatif muncul dari nilai-nilai internal yang dimiliki oleh karyawan, di mana karyawan memilih untuk tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka menyadari bahwa memiliki keterikatan kepada organisasi ialah suatu kewajiban yang perlu diemban.

Implementasi dan panduan komitmen organisasi yang diterapkan untuk membimbing karyawan dalam meningkatkan kesetiaan mereka sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor dan pencapaian. Stun dalam penelitian oleh Sopiah (2008) menandakan yaitu terdapat lima faktor yang memengaruhi komitmen organisasi mencakup elemen-elemen seperti budaya terbuka, kepuasan kerja, peluang pribadi untuk pertumbuhan, arah organisasi, dan pengakuan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, mengacu pada Steers dalam studi yang sama oleh Sopiah

(2008) menegaskan yaitu terdapat berbagai faktor yang memengaruhi komitmen organisasi :

1. Kepercayaan

Karyawan yang menandakan dedikasi terhadap organisasi pasti akan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Keyakinan karyawan kepada organisasi menciptakan rasa yakin bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan mereka dan menyediakan fasilitas yang diperlukan.

2. Kemauan

Keinginan karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan usaha maksimal guna menggapai tujuan organisasi dapat dijadikan indikator untuk mengantisipasi perilaku dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara keseluruhan, loyalitas mengacu pada tekad dan keinginan untuk taat, melakukan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi.

Komitmen organisasi ialah ekspresi dari tingkat kepercayaan kepada perusahaan, dan seberapa jauh perihal ini tercermin dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator pendukung. Mengacu pada Steers dalam penelitian yang

dilakukan oleh Sopiah (2008), komitmen organisasi dapat dinilai berdasarkan tiga factor :

1. Keyakinan yang kuat terhadap sasaran dan prinsip-prinsip yang dimiliki oleh suatu organisasi.
2. Keinginan untuk aktif berupaya menggapai tujuan organisasi.
3. Hasrat yang mendalam untuk menjaga posisi sebagai bagian dari suatu badan atau kelompok.

Ide komitmen di dalam organisasi yang dicantumkan dalam riset ini diambil dari pandangan Lincoln seperti yang dijelaskan oleh Sopiah (2008) yang mencakup:

1. Kemauan

Keinginan para karyawan untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dan maksimal guna menggapai tujuan organisasi mencerminkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kemauan ini dapat diasumsikan sebagai indikator yang dapat dipakai untuk mengantisipasi perilaku karyawan, khususnya dalam hal tanggung jawab mereka terhadap perusahaan.

2. Kesetiaan

Secara umum, kesetiaan mencerminkan tekad dan kesiapan untuk patuh serta menjalankan kewajiban

dengan penuh kesadaran diri dan tanggung jawab. Tingkat kesetiaan karyawan kepada perusahaan dapat dilihat dari perilaku dan tindakan mereka dalam menjalankan tugas, serta dari tekad dan komitmen mereka terhadap kesepakatan bersama.

3. Kebanggaan

Karyawan yang menandakan dedikasi terhadap organisasi pasti akan merasa senang bisa menjadi bagian integral dari organisasi tersebut. Menurut kerangka komitmen, keyakinan bahwa organisasi mampu memenuhi kebutuhannya dan menyediakan fasilitas yang diperlukan dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap kebanggaan yang dimiliki karyawan terhadap struktur organisasi. Selain itu, karyawan juga menyadari tingginya kedudukan sosial perusahaan di mata masyarakat.

b) Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Muchlas mengemukakan bahwa faktor-faktor seperti orang, kondisi, dan jabatan semuanya berperan dalam pembentukan komitmen organisasi (2008). Ciri-ciri yang membentuk seseorang antara lain adalah ciri-ciri kepribadian, seperti tingkat keterlibatan, kepribadian yang teliti, ekstrovert, serta memiliki pandangan positif

(optimis), yang cenderung meningkatkan tingkat komitmen. Menurut Muchlas (2008), karakteristik personal mencakup usia, masa kerja, jenis kelamin, status perkawinan, dan keterlibatan kerja.

Daftar faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi disajikan oleh Poter dan Steers dalam Priansa (2016). Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu yang ditunjukkan oleh pekerja, termasuk namun tidak terbatas pada usia, jumlah tahun pengalaman, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras, dan ciri-ciri kepribadian, dll.
2. Lingkungan kerja yang mendukung, tugas-tugas yang menantang, tujuan yang dinyatakan dengan jelas, peluang interaksi sosial, kritik yang membangun, dan lingkungan kerja yang positif merupakan komponen-komponen pekerjaan.
3. Unsur-unsur yang berkaitan dengan struktur atau organisasi, termasuk namun tidak terbatas pada otonomi dan desentralisasi, akuntabilitas, dan kerangka interaksi yang terjadi antara manajer dan personel.
4. Riwayat pekerjaan pekerja, yang mencakup sejauh mana organisasi memenuhi harapan karyawan, kesan karyawan terhadap sikap rekan-rekannya terhadap

pekerjaan organisasi, dan jenis kepemimpinan dalam organisasi serta perkembangannya.

c) Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen mengekspresikan baik dalam pikiran maupun tindakan dan usaha untuk identifikasi kepentingan orang yang loyal terhadap obyek-obyek tersebut. Dari pengertian Komitmen dapat disusun beberapa indikator komitmen karyawan sebagai berikut (Encyclopedia Britanica, 1998):

1. Tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah.
2. Bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas.
3. Menjaga kerahasiaan perusahaan.
4. Mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat.
5. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan.
6. Rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan.
7. Menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan.
8. Memberikan saran-saran perbaikan.
9. Mentaati perintah.
10. Menjaga hak-milik perusahaan.

11. Tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin.

12. Membantu karyawan lainnya.

Menurut Sugiono (2011), berikut beberapa indikasi komitmen organisasi yang terjadi pada saat yang bersamaan:

- (1) Kreatif
- (2) Inovatif
- (3) Intuitif
- (4) Berani mengambil resiko
- (5) Percya diri
- (6) Belajar dari kesalahan
- (7) Memahami lingkungan
- (8) Disiplin tinggi
- (9) Bertanggung jawab

B. HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Terdapat sejumlah penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan loyalitas. Tabel berikut ini menyajikan rangkuman penelitian terdahulu yang telah dilakukan:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel yang dipakai	Hasil Penelitian
1.	Jurnal Riset ipteks, Vol.4 No.1, Januari 2019 p- ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570	X₁ : Motivasi Kerja X₂ : Lingkungan Kerja X₃ : Budaya Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi kerja tidak berdampak kepada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Budaya Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.
2.	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 e-ISSN : 2461-0593	X₁ : Motivasi Kerja X₂ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi kerja memiliki pengaruh positif bersignifikan kepada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.
3.	Jurnal Sains Manajemen, Vol.7 No.1, Juni 2021 E-ISSN 2443-0064 P-ISSN 2622-0377	X₁ : Fasilitas Kerja X₂ : Disiplin Kerja X₃ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Fasilitas kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan. Disiplin kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan. Motivasi kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.
4.	Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 10, issue	X₁ : Motivasi Kerja X₂ : Lingkungan Kerja X₃ : Disiplin Kerja	Motivasi Kerja berdampak positif terhadap kinerja

	1, Desember 2020, Page 81-91 e-ISSN : 2623-2081 p-ISSN : 2089-8177	Y : Kinerja Karyawan	karyawan. Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
5.	JENIUS, Vol. 4, No. 2, Januari 2021, p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502	X1 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.
6.	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1, No 1, Januari 2018, E-ISSN: 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259	X ₁ : Budaya Organisasi X ₂ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan. Komitmen Organisasi berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.
7.	Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara, Vol 2, No2, Juli 2019, E-ISSN: 2654-4326	X₁ : Komitmen Organisasi X ₂ : Implementasi Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi Berdampak dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Implementasi Budaya Organisasi berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.
8.	Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) e-ISSN: 2723-424X, Vol 1, No 2, Desember 2020	X₁ : Disiplin Kerja X₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Motivasi Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

9.	Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, Vol.2, No.3, Oktober 2017, ISSN: 2339-0506	X₁ : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.
10.	Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 21-30, e-ISSN: 2579-9401, p-ISSN: 2579-9312	X₁ : Disiplin Kerja X₂ : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.
11.	Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 1, Juli 2018 (1-15), ISSN: 2621-797X	X₁ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja karyawan.
12.	JIMEK – Volume 2 Nomor 2, Juli 2019 E-ISSN : 2621-2374	X₁ : Motivasi Kerja X₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan. Disiplin Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

C. KERANGKA PEMIKIRAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan pekerja dalam bekerja dinilai dipengaruhi oleh berbagai macam unsur, menurut Kasmir (2016). Aspek-aspek tersebut meliputi pengetahuan pekerja, rencana kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi, dan disiplin. Disiplin dalam bekerja, motivasi dalam bekerja, dan dedikasi terhadap organisasi merupakan tiga aspek utama yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hal perilaku dan tingkah laku, contoh disiplin mencakup hal-hal yang sesuai dengan norma yang telah ditetapkan, terlepas dari apakah aturan tersebut tertulis atau tidak. Ada korelasi antara tindakan disipliner dan produksi pekerja, seperti yang terlihat dari hal ini. Menurut Sutrisno (2015), ada berbagai macam indikator yang menunjukkan seseorang disiplin dalam bekerja. Indikator-indikator ini termasuk tepat waktu, mematuhi semua kebijakan dan prosedur, berperilaku benar di tempat kerja, dan tidak melanggar peraturan lain yang mungkin berlaku.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Brahmasari, sejauh mana seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaannya berhubungan langsung dengan sejauh mana mereka bergairah terhadap profesinya (2008). Oleh karena itu, jika Anda ingin meningkatkan semangat kerja dan produktivitas di tempat kerja, yang perlu Anda lakukan hanyalah menciptakan semacam insentif bagi staf Anda untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Ini adalah satu-satunya hal yang akan mencapai hal ini. Pemberian insentif kepada pekerja berpotensi

meningkatkan semangat kerja yang mencakup sifat tanggung jawab dan pengabdian. Karena semangat kerja karyawan berkaitan erat dengan kinerja, peningkatan semangat kerja akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. “Jika karyawan merasa termotivasi, maka prestasi kerjanya akan meningkat, dan mereka akan berhasil mencapai hasil dan tujuan kerja yang diinginkan,” ungkap Al-Omari dan Okasheh (2017). “Kami akan berhasil mencapai hasil dan tujuan kerja yang diinginkan.” Meskipun demikian, motivasi kerja memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh bisnis.

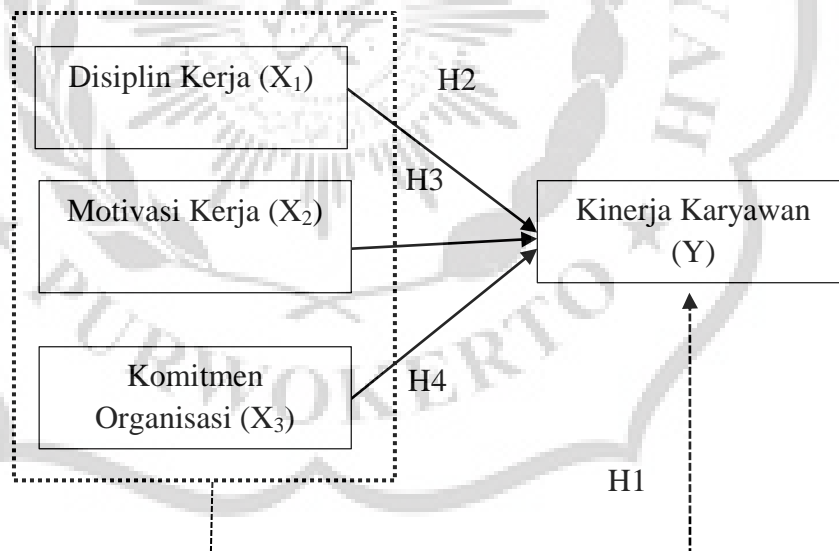
Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, tanpa adanya dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka. Fakta ini menandakan yaitu motivasi memiliki dampak signifikan kepada performa pegawai.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diartikan sebagai ekspresi sikap yang mencerminkan pandangan positif atau negatif terhadap organisasi di lingkungan kerja (Robbins, 2008). Tingkat komitmen organisasi yang tinggi pada seseorang mencerminkan adanya keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi, serta keinginan yang tinggi untuk tetap

loyal dalam menghadapi tantangan di dalamnya. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung berusaha secara maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Hasil studi yang dilakukan oleh Gani (2018) menegaskan yaitu komitmen organisasi memiliki dampak signifikan kepada kinerja karyawan. Temuan lain yang dikemukakan oleh Suherman (2018) juga menandakan yaitu keberadaan komitmen organisasional yang positif berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

- - - - -→ : Pengaruh secara simultan

D. HIPOTESIS

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014), hipotesis dapat diartikan sebagai suatu dugaan atau jawaban awal terhadap pertanyaan yang dirumuskan dalam masalah penelitian. Ungkapan "sementara" dipakai karena jawaban yang diajukan hanya didasarkan pada teori yang ada. Dengan dasar konsep hipotesis tersebut, penulis menyusun pernyataan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan TB. Faisal Jaya Banjarharjo
2. H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan TB. Faisal Jaya Banjarharjo
3. H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan TB. Faisal Jaya Banjarharjo
4. H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan TB. Faisal Jaya Banjarharjo.