

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang, individu, dan kelompok bertindak dan bereaksi dalam suatu organisasi, untuk mencapai kualitas kinerja tertinggi, dan hasil yang dominan. Perilaku Organisasi mempelajari pengaruh dan dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku di dalam organisasi untuk tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Salah satu cara bagi suatu organisasi untuk menjadi lebih inovatif adalah dengan memanfaatkan karyawannya sendiri untuk berinovasi. Semua organisasi dan kelompok mengalami hubungan langsung antara kepuasan kerja, dan kinerja. Untuk memaksimalkan kinerja mereka dalam suatu sistem, penting untuk mengembangkan kinerja antar pribadi yang optimal.

Dengan adanya hubungan interaksi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan berinteraksi dalam semua jenis organisasi Perilaku organisasi merupakan bidang penelitian yang bertujuan menggunakan informasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi dengan mempelajari perilaku individu, kelompok, dan struktur di dalamnya Kemampuan beradaptasi seseorang terhadap lingkungannya ditentukan oleh psikologis pada dalam dirinya. Dalam apa yang disebut kepribadian juga dikatakan bahwa kepribadian seseorang merupakan

puncak dari segala interaksi dan reaksi terhadap orang lain. (Robbins & Judge, 2019).

Greenberg dan Baron (2003) perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang dicurahkan untuk memahami, menjelaskan, dan akhirnya memperbaiki sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Colquitt, Lepine, Wesson (2011) perilaku organisasi adalah bidang yang bersifat interdisiplin didedikasikan untuk memahami lebih baik dan mengelola orang dan pekerjaannya. Tyagi (2000) berpendapat perilaku organisasi suatu studi tentang perilaku manusia dalam pengaturan organisasi, hubungan antara individu dengan organisasi, dan organisasi itu sendiri.

Bersumber dengan penjelasan diatas, maka penelitian ini peneliti menggunakan teori perilaku organisasi sebagai dasar adalah Kinerja (Y) Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), *work life balance* (X4).

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja nyata yang dicapai oleh seseorang) Pengertian kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pencapaian secara

kuantitas dan tugas yang dibebankan kepada seseorang, sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kasmir, (2018) mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab, meningkat kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) keduanya memiliki hubungan yang erat

Menurut Sihombing dkk (2018), Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan masing-masing sebagai hasil kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya. kinerja merupakan dasar untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam bekerja di dalam organisasi, selain itu peran sumber daya manusia dalam pekerjaan organisasi sangat penting, keputusan pribadi harus dapat meningkatkan efisiensi dan bahkan memberikan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan berbagai proses untuk hasil yang memuaskan sesuai peran dalam perusahaan.

b. Faktor- faktor Kinerja

Mangkunegara (2016) faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja meliputi :

1) Faktor Kemampuan

Dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya memiliki persiapan yang cukup untuk tugasnya dan bersikap profesional dalam pekerjaan sehari-hari, lebih mudah baginya untuk mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental adalah sikap mental yang membuat karyawan berusaha untuk mencapai suatu maksimal. efisiensi kerja . Sikap mental karyawan harus siap secara psikofisik (siap secara fisik mental, tujuan dan situasi), artinya karyawan harus siap secara mental dan fisik serta memahami tujuan dan sasaran kerja yang paling penting yang dapat dicapai. Anda dapat menggunakan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator-indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Mathis (2006) dalam Fauzi dan Wakhidah (2020) antara lain sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil

4. Kehadiran

5. Kemampuan bekerja sama.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja yaitu suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya para karyawan mengubah suatu perilaku, upaya untuk meningkatkan seseorang agar menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Supomo dan Nurhayat (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau perilaku karyawan dalam organisasi agar mengikuti untuk selalu menghormati berbagai aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Disiplin mempunyai tujuan utama salah satunya yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas agar meminimalisir adanya pemborosan energi atau waktu, Disiplin kerja mempunyai sesuatu dampak yang besar bagi organisasi maupun bagi para karyawan, untuk sebuah organisasi yang

memiliki disiplin kerja akan terjamin dan terlaksana adanya tata tertib untuk kelancaran pelaksanaan tanggung jawab karyawan sehingga mendapatkan hasil maksimal, (Utama dan Hidayat, 2022).

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatan terhadap berbagai peraturan yang ada di perusahaan.

b. Teori Disiplin kerja

Menurut Sutrisno (2009) “ Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengem. bangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujud. nya tujuan organisasi.”. Yang dapat dilihat dari beberapa pegawai di BBWS Citanduy mengakibatkan lingkungan kerja organisasi menjadi tidak disiplin, maka pegawai lainnya akan ikut menjadi tidak disiplin. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan perusahaan yang lebih jauh.

c. Faktor-faktor Disiplin

Hasibuan (2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan adalah:

- 1) tujuan dan keterampilan, yaitu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keterampilannya agar dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh;
- 2) kepemimpinan, yaitu. menjadi contoh atau panutan bagi bawahan;
- 3) Kompensasi, yaitu besarnya kompensasi yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Disisi lain, sulit bagi karyawan untuk bekerja dengan disiplin jika kebutuhan dasarnya tidak terpenuhi;
- 4) Sanksi hukum yaitu karyawan enggan melakukan tindakan disipliner, jika sanksi hukum lebih berat maka karyawan lebih cenderung mengikuti peraturan perusahaan. dan
- 5) supervisi, yang merupakan cara paling efektif untuk menanamkan kedisiplinan karyawan.

d. Indikator-indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010) dalam Feel, Herlambang dan Rozzaid, (2018) :

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya

oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, pekerjaan dan tugas, tanggungjawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan (2013) motivasi merupakan mempersoalkan motivasi karyawan untuk bekerja, sehingga mereka mau bekerja keras dan memberikan segala keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2019) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Wibowo, (2017) mengatakan motivasi merupakan dorongan untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi untuk bertindak atau memiliki keinginan yang gigih untuk mencapainya.

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat disimpulkan faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

b. Teori Motivasi Kerja

Teori F. W.Taylor motivasi konvensional dalam Sutrisno (2009) “Motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Pegawai BBWS Citanduy yang berkinerja dengan baik yang telah menyelesaikan target yang ditentukan oleh perusahaan, kurangnya mendapat penghargaan oleh pemimpin, pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban pemimpin, agar para karyawan lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab dan agar karyawan memiliki motivasi untuk menyelesaikan target sesuai dengan ketentuan perusahaan.

c. Faktor-faktor motivasi

Menurut Sutrisno (2013) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang karyawan sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang;

a) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai.
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu yang diinginkan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan menjadikan sebuah motivasi.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan saat seseorang sudah bekerja karena ingin diakui dan dihargai oleh orang lain, untuk mendapatkan status sosial yang lebih tinggi, orang rela harus bekerja keras. Jadi harga diri, reputasi, kehormatan yang dimiliki harus diperjuangkan sendiri, bekerja untuk memperbaiki nasib dan mencari nafkah karena status orang terhormat tidak mungkin dicapai jika seseorang itu tidak mau bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal Mendapatkan penghargaan atas hasil prestasi yang baik.

1. Hubungan kerja antar karyawan yang kompak
2. Pemimpin yang tegas dan adil di setiap pekerjaanya

3. Perusahaan yang memiliki citra baik bagi masyarakat

- e) Keinginan berkuasa menjadi salah satu faktor seseorang memiliki motivasi untuk bekerja lebih keras lagi karena seseorang jika sudah memiliki keinginan untuk berkuasa berbagai cara dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, misal ingin menjadi pemimpin atau atasan, sehingga seseorang yang memiliki tujuan yang pasti pantas untuk menjadi penguasa di unit organisasi atau unit kerja.

2) Faktor internal

- a) Kondisi lingkungan kerja pada saat melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja harus memiliki fasilitas tempat kerja, ruang dan alat pekerjaan yang komplet untuk menunjang pekerjaan lebih baik, dan penerangan, ketenangan, kebersihan yang dibutuhkan saat bekerja untuk adanya rasa nyaman pada lingkungan kerja akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai menjadikan salah satu motivasi para karyawan untuk bekerja karena dengan adanya kompensasi merupakan penghasilan utama untuk menghidupi diri sendiri beserta keluarga.
- c) Supervisi yang baik dalam bekerja mengarahkan, membimbing para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan tanpa kesalahan, dengan demikian posisi supervisi sangat

dengan karyawan dan bertemu dengan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan setiap orang jika bekerja memiliki jaminan bekerja mau bekerja mati-matian dan mengorbankan dirinya untuk perusahaan dapat dipercaya diberi tanggung jawab dan memiliki wewenang untuk kegiatan di perusahaan

e) Peraturan yang fleksibel pada setiap perusahaan sudah memiliki sistem dan prosedur yang harus dilakukan oleh setiap karyawan, untuk mengatur dan melindungi karyawan, oleh karena itu biasanya peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih baik, dengan hubungan karyawan dan perusahaan.

d. Indikator-indikator motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) dalam Fauzi dan Wakhidah (2020) adalah sebagai berikut :

- 1) Dorongan mencapai tujuan Seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.
- 2) Semangat kerja Mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- 3) Inisiatif Kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri,
- 4) Kreativitas Kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

5. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2003), Komitmen organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya ato tidak ingin meninggalkannya. Adapun Menurut Griffin (2015), komitmen merupakan sikap yang mencerminkan seberapa lama seorang individu mengenal dan berkomitmen terhadap organisasinya. Orang yang berkomitmen tinggi biasanya menghargai diri mereka sendiri sebagai anggota sejati organisasi, mengabaikan sumber yang mungkin sedikit mengganggu dalam organisasi, dan menjadi anggota jangka panjang organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dapat menunjukkan kebiasaan positif, bekerja lebih keras, dan berencana untuk bertahan lebih lama di organisasi.

Dapat ditarik kesimpulannya bahwa komitmen organisasi merupakan karyawan maupun organisasi memiliki tujuan untuk mempertahankan hubungan untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan hal seperti kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan dalam organisasi agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

b. Teori Komitmen Organisasi

Luthans (2011) dalam Wibowo (2013) “mengungkapkan beberapa temuan penelitian yang berkaitan dengan hubungan beberapa faktor dengan komitmen organisasional. Dari satu sisi penelitian menunjukkan dukungan hubungan positif antara komitmen organisasional dan hasil yang diharapkan seperti kinerja tinggi, rendahnya pergantian, dan rendahnya kemangkiran. Penelitian lain menunjukkan kenyataan bahwa komitmen pekerja berhubungan dengan hasil yang diharapkan lainnya, seperti perasaan hangat, dukungan iklim organisasional, dan keinginan menjadi anggota tim yang baik yang bersedia membantu.” Hubungan antar pegawai BBWS Citanduy terlihat kurangnya kerja sama antar pegawai cenderung tidak adanya rasa tanggung jawab pada tugas pokok dan fungsi kerja di lingkungan perusahaan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Luthans (2006) dalam mangesti dkk (2019) antara lain :

a. Loyalitas karyawan.

- b. Kebanggaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan.
- c. Pemahaman karyawan terhadap visi, misi dan tujuan perusahaan.
- d. Rasa memiliki terhadap perusahaan.

6. *Work life balance*

a. Definisi *Work life balance*

Menurut Weerakkod & Mendis (2017), *work life balance* adalah usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menyesuaikan pola kerja dari karyawan agar dapat menjalankan urusan tanggung jawab mereka di rumah dengan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan agar berjalan seimbang sedangkan, menurut Rinci & Panchanatham (2010) menjelaskan bahwa *work life balance* merupakan suatu keadaan dimana konflik yang dialami karyawan rendah serta perannya di dalam pekerjaan dan keluarga dapat berjalan dengan baik. Sedangkan Greenhaus, Collins & Shaw (2003) memandang *work life balance* sebagai suatu derajat, sebuah kontinum yang berhenti pada satu ujung karena ketidakseimbangan dukungan antara peran tertentu dengan peran lainnya, seperti peran bekerja dalam sebuah organisasi dan keluarga. Menurut Andini & Surjanti (2017), *work life balance* adalah bentuk kebijakan dari perusahaan agar karyawan bebas mengatur waktu antara di tempat kerja mereka dengan waktu untuk keperluan lain di luar perusahaan seperti urusan keluarga, hobi, seni, studi.

Berdasarkan uraian definisi diatas maka dapat disimpulkan *work-life balance* adalah pandainya seseorang dalam memisahkan

kepentingan pribadi dengan kepentingan pekerjaan tanpa terganggunya pekerjaan yang ditentukan oleh tempat seseorang tersebut bekerja.

b. Teori *Work life balance*

Work life balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula dkk, 2019) dalam (Lukmiati dkk, 2020) . Yang dapat dilihat pada pegawai di perusahaan BBWS Citanduy beberapa pegawai yang masih belum bisa mengatur waktu atau menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi seperti mementingkan kepentingan pribadi hingga terlambat masuk di jam kerja hingga menurunnya kinerja pegawai.

c. Indikator *Work life balance*

★ Indikator-indikator untuk mengukur work-life balance menurut McDonald (2005) dalam Rondanuwu dkk(2018) adalah sebagai berikut :

1) *Time Balance* (Keseimbangan Waktu)

Time balance merujuk pada jumlah waktu yang diberikan oleh individu baik bagi pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaan misalnya seperti waktu bagi keluarganya. Keseimbangan waktu yang dimiliki oleh karyawan menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga,

beragam aktivitas kantor, keluarga atau tempat bersosialisasi lainnya hanya dapat dimiliki karyawan. Keseimbangan waktu yang dicapai karyawan menunjukkan bahwa tuntutan dari keluarga terhadap karyawan tidak mengurangi waktu profesional dalam menyelesaikan pekerjaan, begitupun sebaliknya.

2) *Involvement Balance* (Keseimbangan Keterlibatan)

Involvement balance merujuk pada jumlah atau tingkat keterlibatan secara psikologis dan komitmen suatu individu dalam pekerjaannya maupun hal-hal diluar pekerjaannya. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work-life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang karyawan tersebut jalani.

★ Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya, barulah keseimbangan keterlibatan akan tercapai.

3) *Satisfaction Balance* (Keseimbangan Kepuasan)

Satisfaction Balance merujuk pada jumlah tingkat kepuasan suatu individu terhadap kegiatan pekerjaannya maupun hal-hal di luar pekerjaannya. Kepuasan akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan menganggap apa yang

dilakukannya selama ini cukup baik dalam mengakomodasi kebutuhan pekerjaan maupun keluarga. Hal ini dilihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan teman-teman maupun rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan

B. Penelitian Terdahulu

Pengambilan penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan acuan dan perbandingan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Maka pada penelitian ini mencantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu, yaitu;

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Dewi dan Trihudyatmanto (2020) Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 2, No. 1, Oktober 2020 E-ISSN: 2716-2583	X1: Disiplin kerja X2: Motivasi kerja, X3: Lingkungan kerja, Y: Kinerja pegawai	1. Disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Prayogi dkk, 2019 Festival riset manajemen & akuntansi , ISSN : 2614 – 6681 (CETAK) ISSN : 2656 – 6362 (ON-LINE)	X1 : Kompetisi X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja karyawan	1. pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi (X1), terhadap variabel kinerja pegawai (Y) 2. pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
3	Caissar dkk, 2022 Acman: Accounting	X1 : Motivasi Kerja X2 : Disiplin Kerja	1. Motivasi Kerja signifikan dan positif Terhadap

	and Management Journal Vol 2, No. 1, Februari 2022, 11 – 19 ISSN Online: 2775-6866.	Y : Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 2. Disiplin Kerja signifikan dan positif Terhadap Kinerja Karyawan
4	Bambang dkk, 2020 Syntax Idea : P-ISSN: 2684-6853 E-ISSN : 2684-883X Vol. 2, No. 4	X1 : Komunikasi organisasi X2 : Budaya organisasi X3 : Komitmen organisasi Y : Kinerja pegawai	3. Komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan 4. Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan 5. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan
5	Rahmawati dan Juwita 2019 , . <i>JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara</i> , 2(2), 63-72. E-ISSN: 2654-4326 https://doi.org/10.26533/jmd.v2i2.350	X1 : Komitmen organisasi X2 : Implementasi budaya organisasi Y : Kinerja karyawan	1. Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan 2. Implementasi budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan
6	Minggu, dkk 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.1, Hal. 1071 – 1080 ISSN 2303-1174	X1 : Lingkungan kerja X2 : Disiplin kerja X3 : Komitmen organisasi Y : Kinerja karyawan	1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan 2. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan 3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan
7	Nurdin dan Djuhartono, 2021 Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 3 Nomor 2 (2021) 137-148 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691	X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Jufrizen dan Hadi 2021 Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377	X1 : Fasilitas Kerja X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja	1. pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; 2. pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan ; 3. pengaruh motivasi kerja

			terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan;
9	Hayati dkk,2020 Vol. 5, No. 2, P-ISSN 2548-7094 E-ISSN 2614-8021 JMKSP(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)	X1 : Komitmen Organisasi X2 : Pengawasan X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja	1. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2. Pengawasan, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
10	Nuna dan Isnowati 2022 urnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Pengembangan Karir Y : Kinerja Karyawan	1. variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Juniaerta dkk (2022) Vol 3 Nomor 4 April E-ISSN : 2774-3020 Jurnal emas	X1 : Disiplin Kerja X2 : Motivasi X3 : Komitmen Organisasi Y : Kinerja Karyawan	1. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Hidayat R, 2021 Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 5 No. 1 Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	X1 : Motivasi X2 : Kompensasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	1. Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yg signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Harahap dan Tirtayasa 2020 Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 3, No.	X1 : Motivasi X2 : Disiplin X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja karyawan	1. motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	1, Maret 2020, 120-135 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866		3. kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
14	Fachrezi dan Khair (2021) Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 3 No 5 p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	1. komunikasi terhadap ada pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja, 2. lingkungan kerja ada pengaruh dan tidak signifikan kinerja 3. motivasi terhadap ada pengaruh dan tidak signifikan kinerja
15	Irvin,(2021) Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Volume 6 Issue 3 (2022) Pages 2192-2200 ISSN: 2549-8959 (Online) 2356-1327 (Print) DOI: 10.31004/obsesi.v6i3.1937	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Komunikasi valid dengan signifikan 2. Motivasi valid dengan signifikan 3. Lingkungan Kerja valid dengan signifikan
16	Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, (2021) Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 3 No 4 p-ISSN 2656-8063 e-ISSN 2656-8071	X1 : Komunikasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif serta signifikan 2. Motivasi belajar berpengaruh positif serta signifikan 3. lingkungan belajar berpengaruh positif serta signifikan
17	Simon, Octavianus, Kasmir, (2021) International Journal of Current Science Research and Review Volume 04 Issue 07 ISSN: 2581-8341	X1: Kompensasi X2: Motivasi X3: Disiplin kerja Y: Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif 2. Motivasi berpengaruh positif serta signifikan 3. Disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan
18	Asmawiyah dkk,2020 Jurnal Mirai Management e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020	X1 : Motivasi Kerja X2 : Kepuasan Kerja, Y : Kinerja Karyawan	1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Kusumayati dkk,	X1 : Motivasi	1. Motivasi Kerja,

	20220 Jurnal Bening Volume 7 No. 2 Tahun 2020 P-ISSN 2252-5262 E- ISSN 2614-499	kerja; X2 : Disiplin kerja; X3 : Lingkungan Kerja; X4 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Pegawai	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kerja, 4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
20	Kurnianto dan Kharisudin 2022 PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika 5, 740-751 ISSN 2613-9189	X1 : Motivasi Kerja, X2 : Disiplin Kerja, X3 : Kepuasan Kerja, X4 : Lingkungan Kerja X5: Citizenship Behavior Y : Kinerja Karyawan	1. disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. motivasi kerja, pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. kepuasan kerja, 4. lingkungan kerja, pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Organizational Citizenship Behavior mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Arisanti dkk,(2019) JIMEK, Vol 2 No 1 ISSN : 2621-2374	X1 : Motivasi kerja X2 : Disiplin kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. disiplin kerja tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Sherly dkk (2022) Jurnal Kewarganegaraan Vol. 6 No. 3 Oktober 2022P-ISSN: 1978-0184 E-ISSN: 2723-	X1: Kepemimpinan Strategis X2: Work life balance Y : Kinerja Pegaai	1. kepemimpinan strategis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. <i>work life balance</i> memiliki

	2328		pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
23	Badrianto, Ekhsan (2021) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 2, Juni 2021 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	X1: <i>Work life balance</i> , X2: organizational commitment, Y : Employee performance	1. <i>work life balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
24	Shabrina, Ratnaningsi (2021) Jurnal EMPATI, 8(1), 2732. https://doi.org/10.14710/empati.2019.23570	X1: <i>Work life balance</i> , X2: , kepuasan kerja Y : karyawan	1. <i>work life balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan 2. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap karyawan

C. Kerangka Pikiran

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2009) “ Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengem. bangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujud. nya tujuan organisasi.”, riset telah memperkuat pendapat teoritis

ini terlihat beberapa pegawai yang kedapatan tidak disiplin telat masuk bekerja dikarenakan alasan pribadi akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan karena menunda nunda pekerjaan dan target perusahaan tidak tercapai.

Hal tersebut meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja pengaruh yang signifikan dan positif dan suwanto (2019) menunjukan juga disiplin kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori F. W. Taylor motivasi konvensional dalam Sutrisno (2009) “Motivasi konvensional ini termasuk content theory, karena memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja. Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi, agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Jika besar imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu. Jadi, dalam teori ini pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Riset telah memperkuat pendapat teoritis ini. Pegawai mengeluhkan terlalu

banyak pekerjaan dan target yang harus diselesaikan bersamaan ketika perusahaan kurang memperhatikan pegawainya, kurang memberikan motivasi dan semangat pada pegawainya menyebabkan tidak ada motivasi pada diri pegawai karena tidak ada penghargaan yang didapat oleh pegawai dari perusahaan yang berkinerja baik, sehingga karyawan tidak loyal kepada perusahaan tidak mau mengembangkan perusahaan dan mengeluarkan semua kemampuan dirinya untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Supomo dan Nurhayat (2018), disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau perilaku karyawan dalam organisasi untuk mengikuti, menghormati dan selalu menghormati berbagai aturan dan standar yang ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, Dalam penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dan Citrawati dan khuzaini (2021) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Wibowo (2017) berpendapat setiap organisasi mengharapkan mencapai tujuan dan meraih kesuksesan pada perusahaan, sumber daya manusia membutuhkan pegawai yang berkualitas, organisasi memerlukan dukungan dari sumber daya manusia ketersediaan pegawai menjadi sebuah anggota organisasi agar mengalami kepuasan kerja. Komitmen yang rendah yang dimiliki oleh pegawai perusahaan akan membuat niat berpindah kerja menjadi tinggi dan akan menyebabkan ketidakpuasan

bekerja menjadi meningkat. Riset yang telah dilakukan beberapa pegawai tidak memiliki rasa komitmen yang tinggi di perusahaan dengan beberapa pegawai memilih untuk keluar dari pekerjaannya yang disebabkan oleh alasan menikah dan kualitas kinerja pegawai yang menurun tidak berdampak pada perusahaan yang mengakibatkan tidak dibutuhkan lagi oleh perusahaan.

Penelitian terdahulu menyatakan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja. Dan menurut Sitio (2021) menunjukkan juga bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Rahmawati dan Juwita (2019) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan.

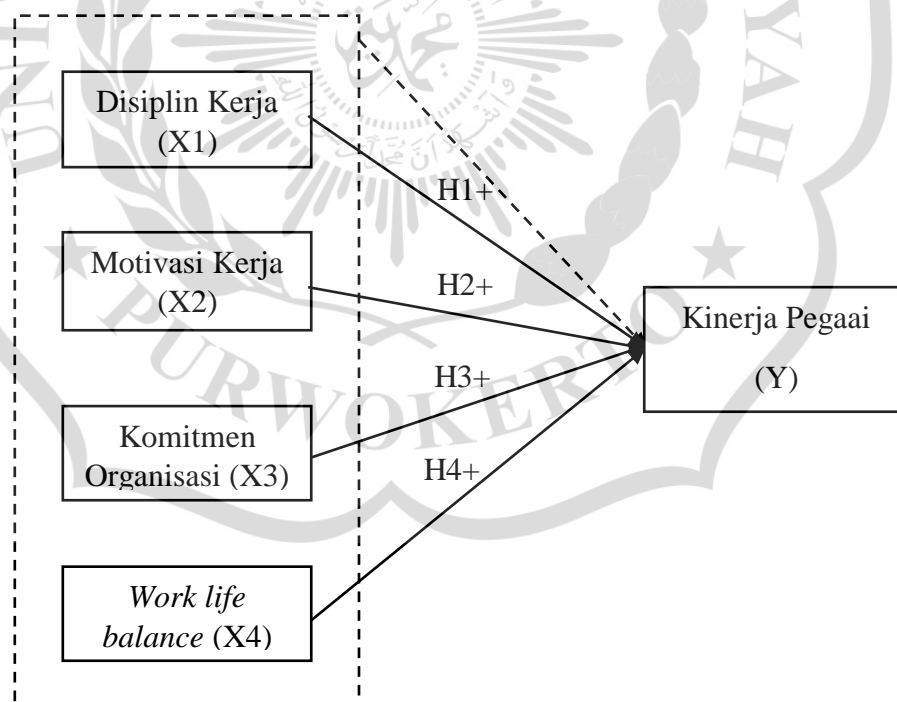
4. Pengaruh *Work life balance* Terhadap Kinerja Pegawai

Work life balance adalah sejauh mana keterlibatan dan kepuasan individu dalam peran mereka di antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan serta tidak menimbulkan konflik diantara keduanya (Ula dkk, 2019) dalam (Lukmiyati dkk, 2020). Pegawai harus bisa mengatur lingkungan pekerjaan dan lingkungan keluarga dan batasan di antara keduanya agar keseimbangan waktu yang dimiliki oleh pegawai menentukan jumlah waktu yang dialokasikan oleh karyawan pada pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka dengan keluarga dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat work-life balance karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan yang

karyawan tersebut jalani. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik dan emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga maupun kegiatan sosial lainnya

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu menurut Irsyad dkk (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menurut Sherly dkk (2022) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti, kerangka penelitian ini disajikan dalam bentuk gambar seperti berikut:

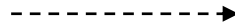


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Hubungan secara parsial \longrightarrow

Hubungan secara simultan



D. HIPOTESIS

Dengan penjelasan yang tertera sebelumnya, maka dapat diambil perumusan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H₄ : *Work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

