



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

© Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan (Sinambela,2017). Peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan diharapkan tidak membebani karyawan selama bekerja. Handoko dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan pada seseorang yang timbul atas kesadaran diri untuk mengikuti peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi – definisi di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan gambaran bahwa karyawan telah memenuhi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi peraturan yang berlaku.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Sinambela (2017:239) sebagai berikut :

(1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan perusahaan yang jelas dan sesuai dengan karyawan akan mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Selain berdampak positif pada perusahaan, adanya kejelasan atas tujuan dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan berguna bagi karyawan untuk meningkatkan dan menyesuaikan kemampuan yang dimiliki.

(2) Teladan Pimpinan

Seorang pemimpin perusahaan haruslah memberikan teladan yang baik kepada karyawannya. Disiplin kerja yang diterapkan dapat terlaksana dengan baik, jika pemimpin juga memberikan praktik yang sama dalam pelaksanaan disiplin kerja.

(3) Kompensasi (Gaji) dan Tunjangan

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus sesuai dengan apa yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan dapat menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, jika kompensasi yang diterima sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati, maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan tersebut. Hal ini juga mempengaruhi pada tingkat tunjangan, jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan.

(4) Keadilan

Setiap karyawan ingin mendapatkan keadilan selama bekerja di perusahaan. Keadilan dapat terjadi dengan pemberian kompensasi (gaji) yang sesuai dengan posisi dalam perusahaan. Keadilan juga terjadi pada saat pemberian hukuman yang diberikan kepada karyawan yang telah disesuaikan dengan peraturan dan bentuk pelanggaran. Hal ini akan menciptakan kedisiplinan kerja pada karyawan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman.



(5) Pengawasan Melekat

Pengawasan yang dilaksanakan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja. Hal ini akan membuat karyawan bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan dilaksanakan untuk menghindari adanya kesalahan yang mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat.

(6) Sanksi Hukuman

Ringan ataupun berat dari hukuman yang diberikan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan sanksi kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan harus melalui pertimbangan yang disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan karyawan agar dapat diterima dengan baik oleh semua karyawan.

(7) Ketegasan

Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus mengambil sikap tegas untuk menegur dan menghukum karyawan yang bertindak melanggar aturan. Seorang pemimpin yang memiliki sikap tegas akan dihormati dan dihargai oleh karyawan. Hal ini dilakukan untuk menegakkan kedisiplinan dalam bekerja.

(8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan harus terjaga dengan baik antara pemimpin dengan karyawan ataupun antar karyawan. Hal ini akan memberikan dampak baik untuk kemajuan perusahaan dan menjaga keharmonisan dalam setiap kegiatan dalam perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam Sinambela (2017) mengungkapkan bahwa terdapat 2 jenis disiplin kerja yaitu :

(1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif dilakukan supaya karyawan dapat mengikuti aturan kerja serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja preventif merupakan sistem yang memiliki hubungan dengan kebutuhan dari setiap pekerjaan yang berada di perusahaan. Jika sistem yang dikelola perusahaan berjalan dengan baik, maka akan lebih mudah dalam meningkatkan sikap disiplin kerja pada karyawan. Sebagai contoh perusahaan yang menggunakan sistem untuk mencatat kehadiran dengan *fingerprint*. Penggunaan *fingerprint* yang telah disesuaikan dengan jam masuk karyawan akan mempermudah perusahaan untuk memantau apakah terjadi tindakan tidak disiplin, meskipun ini memberatkan karyawan tindakan ini akan membantu karyawan untuk datang lebih awal sebelum jam masuk kerja yang telah ditentukan.

(2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif dilakukan untuk mengatur karyawan agar sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Pelaksanaan disiplin kerja korektif, pihak perusahaan akan memberikan sanksi kepada pegawai yang telah melanggar aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Sanksi yang diberikan oleh perusahaan digunakan agar karyawan dapat mengoreksi kesalahan yang telah dilakukan dan bersedia untuk mematuhi peraturan yang telah dibuat perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator dalam disiplin kerja menurut Agustini (2019) sebagai berikut :

(1) Tingkat kehadiran

Kehadiran menjadi indikator terciptanya disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang tinggi. Sebaliknya jika karyawan sering tidak masuk kerja atau melakukan mangkir kerja maka disiplin kerja pada karyawan tersebut rendah.

(2) Tata cara kerja

Setiap perusahaan memiliki standar kerja dan peraturan masing-masing. Sebagai karyawan diwajibkan untuk selalu menerapkan standar kerja perusahaan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi kerja tetap kondusif dan berjalan dengan keinginan.

(3) Ketaatan pada atasan

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati dan mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan. Ketaatan karyawan pada pemimpin dapat membantu dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan. Sehingga dapat menghindari kesalahan dalam bekerja.

(4) Kesadaran bekerja

Kesadaran untuk bekerja merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja dengan sukarela. Hal ini dilakukan dengan menaati peraturan dan sadar untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa adanya paksaan. Adanya kesadaran untuk menyelesaikan tugas akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(5) Tanggung jawab

Sebagai karyawan diperlukan tanggung jawab dalam bekerja.

Tanggung jawab merupakan kesediaan dari karyawan untuk bertanggung jawab atas hasil kerja agar sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan juga harus bertanggung jawab atas kelengkapan sarana dan prasarana di perusahaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2) Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judges dalam Yusuf (2018:26) mengungkapkan komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan dapat menyesuaikan diri, tujuan serta keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan. Seseorang yang berkomitmen tinggi akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk keluar dari perusahaan dan merasa tidak puas, ini dikarenakan karyawan tersebut memiliki rasa loyalitas atau kesetiaan kepada sebuah perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Definisi komitmen organisasi menurut Wibowo (2016) adalah karyawan menetapkan tingkatan pada organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap aktif dalam setiap aktivitas pada perusahaan. Yusuf (2018:27) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah hal yang penting dalam perusahaan saat ini karena dapat melihat sejauh mana keberpihakan karyawan terhadap perusahaan dan sejauh mana karyawan memiliki niat untuk memelihara keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ungkapan yang di tunjukan karyawan melalui penyesuaian, keaktifan, keberpihakan, dan pelibatan langsung dalam sebuah kegiatan sebagai tanda keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam sebuah perusahaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Steers dan Porter dalam Yusuf (2018) terdapat beberapa faktor yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi. Faktor tersebut terdiri dari atas

:

(1) Karakteristik Pribadi

Kondisi ini dilihat melalui potensi, kemampuan, dan kemauan yang dimiliki karyawan yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Karakteristik pribadi meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan motivasi.

(2) Karakteristik Pekerjaan

Kondisi ini dilihat melalui keadaan nyata yang berhubungan dengan pekerjaan. Yang meliputi tantangan dalam bekerja, interaksi antar karyawan, tugas yang diberikan, dan umpan balik.

(3) Karakteristik Organisasi

Hal ini terjadi karena adanya penyerahan tugas dan tanggung jawab, keaktifan karyawan, hubungan pimpinan dan bawahan, sifat kepemimpinan, dan cara pengambilan keputusan dan kebijakan.

(4) Sifat dan Kualitas Pengalaman Kerja

Adanya sifat atau karakter yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan serta pengalaman kerja dari berbagai aspek maka akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



c. Membentuk Komitmen Organisasi

Martin dan Nicolas dalam Yusuf (2018) terdapat 3 pilar besar yang membentuk sebuah komitmen yang meliputi :

(1) Perasaan memiliki perusahaan

Untuk mencapainya sebuah perusahaan harus mampu membuat karyawan merasa dibutuhkan dan dihargai atas apa yang telah di lakukan selama bekerja, rasa nyaman untuk bekerja di perusahaan, mendapatkan dukungan dari pihak perusahaan, dan kemampuan beradaptasi pada lingkungan perusahaan.

(2) Perasaan semangat dalam bekerja

Hal ini dapat tercapai dengan mengenali faktor motivasi intrinsik, dimana faktor intrinsik timbul pada diri seseorang untuk mau bertanggung jawab dan bekerja dengan baik serta memiliki semangat yang tinggi, adanya rasa perhatian dan tanggung jawab yang diberikan oleh pihak atasan kepada karyawan, serta pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki secara maksimal.

(3) Adanya rasa memiliki (ownership)

Hal ini dapat muncul pada karyawan yang benar – benar dihargai dan diterima untuk menjadi bagian dalam sebuah perusahaan. Kata kepemilikan dapat meluas dalam bentuk keterlibatan membuat keputusan dan mengubah praktik dalam bekerja. Seorang karyawan yang merasa di libatkan dalam sebuah pekerjaan untuk memberikan ide dan membuat keputusan, akan cenderung dapat menerima atas perubahan yang dilakukan tanpa adanya paksaan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



d. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator dalam komitmen organisasi menurut Busro (2018:86) antara lain :

- (1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu berkaitan dengan *emotion-based* yaitu adanya keterkaitan emosional. Khususnya hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan tempat bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan bersedia untuk terlibat langsung dalam kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- (2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu berkaitan dengan *cost-based*. Dimana keinginan untuk tetap menjadi anggota dari perusahaan karena biaya yang berkaitan dengan dirinya jika meninggalkan perusahaan. Seseorang dengan komitmen berkelanjutan akan merasa rugi jika keluar dari perusahaan karena tidak memiliki pilihan lain dan karyawan akan menimbang keuntungan berada di perusahaan.
- (3) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu berkaitan dengan *obligation-based*. Alasan untuk tetap tinggal karena karyawan merasa memiliki kewajiban. Seseorang yang berkomitmen normatif tinggi akan merasa bahwa tetap bekerja dalam perusahaan merupakan kewajiban dan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan juga sebagai kewajiban sebagai karyawan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari kata *performamce* yaitu *to perform* (menjalankan, memenuhi kewajiban, melakukan, dan melaksanakan tanggung



jawab). Dari keempat masukan tersebut, maka dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan dari sebuah pekerjaan yang disesuaikan dengan tanggung jawab, sehingga dapat tercapai hasil yang telah diharapkan (Sinambela, 2018:5). Pengertian lain dari kinerja merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang saat bekerja yang berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang baik akan berpengaruh langsung kepada kualitas dan kuantitas yang diberikan (Silaen *et al.*, 2021).

Dari definisi – definisi di atas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Busro (2018:91) mengungkapkan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- (1) Kapasitas untuk berkinerja yaitu untuk mengetahui keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan. Kinerja yang tinggi dapat terlihat pada karyawan yang mengetahui apa dan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- (2) Kesempatan untuk berkinerja yaitu untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan ingin mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk mendorong adanya kesempatan dibutuhkan peralatan yang memadai, keputusan yang ditetapkan dengan baik, dan kemauan karyawan untuk selalu berusaha menjadi lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (3) Kemauan untuk berkinerja yaitu untuk mengetahui sejauh mana karyawan dapat memadukan antara kapasitas dengan kesempatan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

c. Peningkatan Kinerja

Untuk meningkatkan kinerja agar sesuai dengan hasil yang diharapkan berdasarkan Silaen *et al.* (2021 : 148 - 150) dibutuhkan pemenuhan atas kriteria sifat sebagai berikut :

- (1) Bersifat praktis yaitu rencana yang dibuat harus berhubungan dengan kriteria kinerja yang akan diperbaiki.
- (2) Orientasi pada waktu yaitu pemberian waktu batas akhir penyelesaian yang sesuai kemampuan dan sudah dipertimbangkan bersama.
- (3) Spesifik yaitu penjelasan yang diberikan jelas dan sesuai dengan bidang yang di kerjakan.
- (4) Melibatkan komitmen yaitu sebagai pimpinan atau karyawan harus memiliki kesepakatan bersama dalam merancang sebuah rencana untuk mengubah perilaku pekerja yang menyimpang dan komitmen dalam pelaksanaan kerjanya.
- (5) Bantuan dan dukungan yaitu dorongan yang dilakukan kepada pekerja yang bersedia melakukan perbaikan kepada diri sendiri. Hal ini dapat dilakukan oleh manajer, pelatih profesional atau keduanya.
- (6) Penghargaan yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena melakukan perubahan yang baik dan mengubah masa depan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin dalam Silaen *et al.* (2021:41) antara lain :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (1) Pencapaian target pekerjaan yaitu jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam bentuk unit dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.
- (2) Meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan yaitu sumber daya perusahaan bekerja dengan ketelitian, kerapian, penggunaan dan memelihara peralatan, dan keterampilan dalam bekerja.
- (3) Penggunaan waktu kerja yaitu penggunaan waktu oleh karyawan yang telah ditentukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- (4) Menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu memiliki keterlibatan yang tinggi dalam kegiatan dalam bekerja dan memastikan semua tugas dapat berjalan dengan baik dan selesai tepat waktu.
- (5) Menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu memberikan perubahan dalam bentuk ide, pendapat yang dapat dijadikan masukan untuk kemajuan bagi perusahaan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi yang berpengaruh kepada kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

<p>© Hak Cipta milik IBI KIKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Nama Peneliti I</p>	<p>Isep Amas Priatna, Reza Ariska. (2022)</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>1. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai dengan nilai t hitung $8,329 > t$ tabel $1,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $8,697 > t$ tabel $1,998$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.</p> <p>3. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $43,219 > F$ tabel $2,750$.</p>
<p>Nama Peneliti II</p>	<p>Yanthi Meitry Gunawan, Arief Prasetyo Wibowo. (2021)</p>

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Judul Penelitian	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. 2. Job deskriptor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa
Nama Peneliti III	Jajuk Hermawati, Rian Fajar Sidik, Soni Kurniawan. (2021)
Judul Penelitian	Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Nama Peneliti IV	Ali Zaenal Abidin, Rizki Catur Sasongko. (2022)
Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linknet Cabang Tangerang
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 13,976 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 9,104 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993.

1. Ditarung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>Nama Peneliti V</p>	<p>Ganiar Risma M. Yahya Arwiah (2022)</p>
<p>Judul Penelitian</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh yang signifikan di antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Bandung dengan nilai t hitung $3,407 >$ nilai t tabel $1,667$ dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan di antar variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Bandung dengan nilai t hitung sebesar $3,927 >$ nilai t tabel $1,667$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. 3. Disiplin kerja dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bapenda Kota Bandung dengan nilai F hitung $29.156 >$ F tabel $3,13$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

C. Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang telah di capai seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Busro, 2018: 89). Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pada UD Kembang Sewu adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi. Disiplin kerja muncul atas kemauan dari diri sendiri untuk mematuhi semua peraturan yang berlaku pada sebuah perusahaan menurut Hasibuan dalam Agustini (2019:88). Disiplin kerja dapat dilihat dari aspek kehadiran, ketaatan pada tata cara kerja yang ditetapkan perusahaan, taat kepada atasan, kesadaran untuk bekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan Sasongko *et al* (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

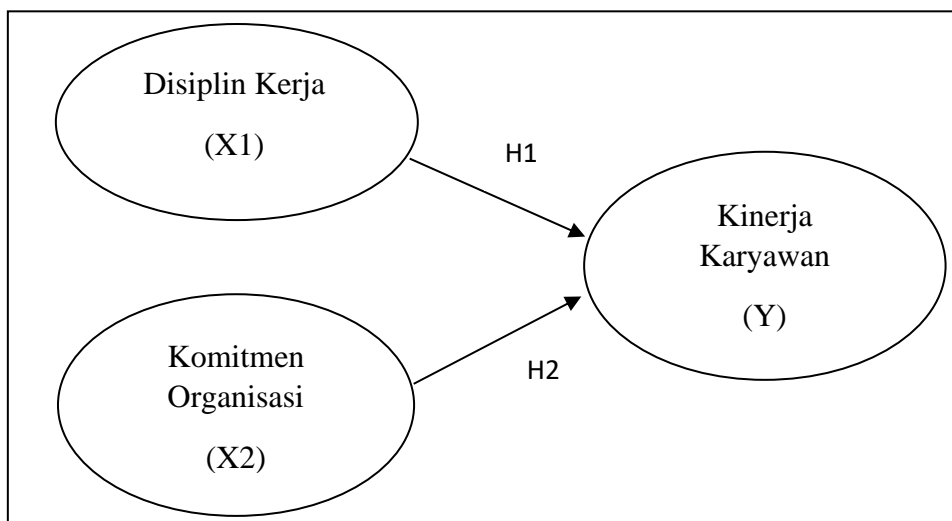
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Komitmen organisasi merupakan kemampuan dan keinginan seseorang untuk menyesuaikan sikap dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (Agustini, 2019:149). Komitmen yang kuat terdapat pada pekerja yang bekerja berjangka panjang yaitu mereka yang memiliki pengalaman dan berhasil secara personal atau kelompok kerja dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurniawan *et al* (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan pada Gambar 2.1 sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Diolah untuk penelitian.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis pada penelitian yaitu :

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi.

H₂: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Kembang Sewu Bekasi.