

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat mempermudah peneliti untuk melihat perbedaan dari penelitian satu dengan penelitian lainnya. Selain itu, penelitian terdahulu ini juga dapat menjadi suatu acuan dan kajian bagi peneliti. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini pada tabel 2.1:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

1	Nama Peneliti	Tyasih Sukma Pawestri, Ari Pradhanawati (2017)
	Judul Jurnal	Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening
	Variabel	Keterlibatan Karyawan, Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan.
	Metode	<i>Structural Equation Model</i> (SEM) -PLS
	Hasil	-Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan -Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
2	Nama Penelitian	Emi Murniasih, Ketut Sudarma (2016)
	Judul Jurnal	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif
	Variabel	Dukungan Organisasi , Kompetensi , Komitmen ,Kinerja
	Metode	Regresi Linear Berganda.
	Hasil	-Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, -Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan
3	Nama Peneliti	Noviyanti and Ramadan (2021)
	Judul Jurnal	Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
	Variabel	Kedisiplinan,kompensasi,kinerja
	Metode	Regresi Linear Berganda.

	Hasil	Hasil penelitian kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Nama Peneliti	Kartika (2019)
	Judul Jurnal	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Medan.
	Variabel	Keterlibatan, Pelatihan, Kinerja
	Metode	Regresi Linear Berganda.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
5.	Nama Peneliti	(Syafitri and Iryanti 2022)
	Judul Jurnal	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Melalui Work Engagement Terhadap Kinerja
	Variabel	Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Work Engagement, Kinerja Karyawan
	Metode	Partial Least Square (PLS)
	Hasil	Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui keterlibatan kerja. Work Engagement berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai hasil dari Kepuasan Kerja.
6.	Nama Peneliti	(Fahlefi 2016)
	Judul Jurnal	Pengaruh Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating
	Variabel	Motivasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
7.	Nama Peneliti	(Nurlaini and Almasdi 2020)
	Judul Jurnal	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening
	Variabel	employee performance; organizational commitment; organizational culture; work involvement
	Metode	SEM (Structural Equation Modelling) -Partial Least Square (PLS)
	Hasil	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung,

		keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.
8.	Nama Peneliti	(Chaerunissa and Pancasasti 2021)
	Judul Jurnal	Pengaruh Employee Engagement dan Commitment Organization terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening
	Variabel	Kompensasi; Disiplin Kerja; Kinerja; Kepuasan kerja Vol.
	Metode	Partial Least Square (PLS)
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	Nama Peneliti	(Sinambela 2019)
	Judul Jurnal	The Effect of Discipline and Work Communication on Employee Performance
	Variabel	discipline, communication, job performance
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada prestasi kerja.+
10.	Nama Peneliti	(Zaini 2021)
	Judul Jurnal	The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance
	Variabel	performance, work, discipline, compensation
	Metode	Regresi Linier Berganda
	Hasil	Dari hasil analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui bahwa, 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana

Berdasarkan tabel 2.1 di atas menunjukkan beberapa persamaan dan perbedaan. Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada metode analisis yang digunakan. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada perbedaan objek penelitian dan beberapa variabel penelitian yang berbeda..

B. Kajian Teori

Dalam penelitian ini disampaikan beberapa sumber mengenai variabel terkait yang akan digunakan sebagai acuan. Berikut adalah beberapa landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Heidjrachman (2018) disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

b. Dimensi Kedisiplinan

Intinya ada banyak Dimensi yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) memaparkan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
Dimensi ketaatan pada peraturan kerja.

5. Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2. Keterlibatan Kerja

a. Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menurut Istijanto (2012) merupakan karyawan mempunyai keterlibatan atau partisipasi yang tinggi kepada pekerjaannya yang ditandai dengan kepedulian yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya, karyawan secara psikologis memiliki perasaan terikat terhadap pekerjaannya dan mempunyai keyakinan kuat terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja menurut Khaerul Umam (2010) merupakan derajat atau tingkatan seseorang secara psikologis dan mengartikan bahwa pekerjaan merupakan hal penting bagi dirinya dan menganggap prestasi dan tingkat kinerjanya merupakan harga diri yang sangat penting baginya.

Keterlibatan kerja menurut Robbins & Coulter (2012) merupakan tingkat identifikasi karyawan terhadap pekerjaannya, seorang karyawan secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya didalam pekerjaannya sangat berharga untuk kebaikan dirinya sendiri.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkatan keterlibatan atau partisipasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan rela memberikan tenaga, energi serta waktunya untuk pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang menggambarkan dirinya serta harga dirinya dan menganggapnya sangat penting.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Terdapat dua faktor yang dapat digunakan untuk melihat keterlibatan kerja seseorang didalam suatu organisasi. Menurut Robbins & Coulter (2012) keterlibatan kerja berhubungan dengan faktor pribadi dan faktor organisasi yang dijelaskan sebagaiberikut:

1. Faktor Pribadi

Karakteristik pribadi seseorang sangat penting dalam keterlibatan kerja yang meliputi diantaranya : jenis kelamin, usia, pendidikan, lama kerja, kebutuhan berkembang, dan keyakinannya dalam etos kerja.

2. Faktor Organisasi

Faktor faktor yang berkaitan dengan tingkah laku dari seorang pemimpin dan juga proses pengambilan keputusan yang dilakukan seorang pemimpin yang mempunyai hubungan dengan keterlibatan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi merupakan proses dari pekerjaan, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan sikap yang positif terhadap suatu kelompok kerja akan memberikan performa atau prestasi yang baik dalam pekerjaannya.

c. Dimensi Keterlibatan Kerja

Terdapat 4 indikator yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya keterlibatan kerja menurut Istijanto (2005) yaitu :

1. Aktif Berpartisipasi

Aktif berpartisipasi didalam sebuah pekerjaan menunjukkan keikutsertaan yang tinggi dan perhatian terhadap pekerjaannya.

2. Mengutamakan Pekerjaan

Seorang individu menunjukkan bahwa pekerjaannya adalah yang utama dan diprioritaskan dan akan terus berusaha yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya dan individu tersebut menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang menarik di dalam kehidupannya dan patut untuk diutamakan.

3. Pekerjaan Merupakan Harga Diri

Seorang karyawan melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang sangat penting bagi dirinya dan karyawan tersebut menganggap

bahwa pekerjaannya merupakan harga dirinya.

4. Keterlibatan Mental dan Emosi

Keterlibatan di dalam sebuah pekerjaan tidak hanya terkait dengan keterlibatan kegiatan fisik tetapi juga keterlibatan mental dan emosional didalam sebuah pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi terdapat tugas yang masing-masing berfokus untuk mencapai tujuan perusahaan. Tugas yang diberikan tentu saja memiliki hasil yang tidak sama atau berbeda. Hasil kerja tersebut yang dikatakan sebagai kinerja pegawai untuk menjadi suatu pencapaian dalam target pada organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2006) Kinerja sumber daya manusia merupakan pelaksanaan pekerjaan atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Wirawan, 2009) menyebutkan bahwa factor factor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Factor internal pegawai, yaitu factor factor dari dalam diri pegawai yang merupakan factor bawaan lahir dan factor yang diperoleh ketika ia berkembang. Factor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan, factor factor yang diperoleh misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Dalam factor kinerja berdasarkan factor internal yang telah dijelaskan maka kedisiplinan karyawan termasuk dalam factor internal pegawai karena berhubungan dengan kondisi diri pegawai untuk hadir tepat waktu atau tidak.
2. Factor factor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia

bekerja dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti, system kompensasi, lingkungan kerja.

3. Factor lingkungan eksternal organisasi merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Seperti, budaya masyarakat.

c. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut (Wirawan, 2009) dalam bukunya “Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia” mengatakan bahwa, secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yakni hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan yang berupa barang atau jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2. Perilaku kerja

Terdapat dua perilaku karyawan saat berada pada tempat kerjanya, yakni perilaku pribadi dan perilaku kerja.

a. Perilaku pribadi merupakan perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti, cara berjalan, cara berbicara dan cara makan siang.

b. Perilaku kerja merupakan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti, kerja keras, ramah terhadap pelanggan dan cara berjalan tantara dalam upacara.

Perilaku kerja dibutuhkan karna persyaratan dalam melakukan pekerjaan, dengan berperilaku kerja tertentu, karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku kerja dikelompokkan lagi menjadi yang pertama, perilaku kerja general yaitu perilaku kerja yang diperlukan oleh seluruh jenis pekerjaan misalnya seperti, disiplin kerja, loyalitas, dan kerja kaeras. Dan yang kedua, perilaku kerja

husus yaitu perilaku yang hanya diperlukan pada satu jenis pekerjaan tertentu.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Sifat pribadi yang dimaksud adalah sifat yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. sebagai seorang manusia, tiap karyawan memiliki sifat pribadi yang berbeda beda yang dibawanya semenjak ia lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Dan untuk melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu maka diperlukan sifat pribadi tertentu.

Aspek aspek kinerja merupakan alat ukur sejauh mana pencapaian kinerja dan untuk mengukur kinerja secara individual ada berapa indikator yang digunakan yakni, menurut (Robbins, Stephen P, 2008) :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dengan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Yakni merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

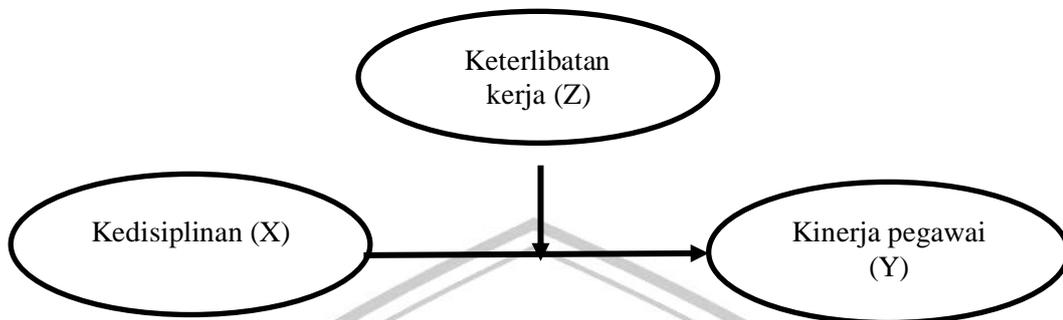
Yakni merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

C. Kerangka Pikir dan Hipotesis

1. Kerangka Pikir

Konsep atau kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang menjadi acuan alur pembahasan pada penelitian ini. Konsep penelitian ini tertuang dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Kartika (2019), Erisman (2019)

Kerangka konsep ini menunjukkan bagaimana hubungan antar variabel dimana pada penelitian ini didefinisikan terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja yang dimoderasi oleh keterlibatan kerja. Teori Erisman (2019) dan Kartika (2019).

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2018). Agar dalam penelitian ini dapat terarah sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis I : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011)

Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Moekijat (2012) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Hipotesis II : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan keterlibatan kerja sebagai variabel moderasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2019) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Ferizal (2016) keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Penelitian Hendrik *et al.* (2021) membuktikan bahwa

keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai bisa bekerja dengan tim akan mendukung peningkatan kinerja. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu.

H₂ : kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan keterlibatan kerja sebagai variabel moderasi

