

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya sebagai bahan perbandingan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu disajikan pada Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Diah Indriani Suwondo, Eddy Madiono Sutanto (2015), Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none">• Lingkungan Kerja• Disiplin Kerja• Kinerja Karyawan SPSS	<ul style="list-style-type: none">• Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Handoko, T dan H.D. Waluyo (2017), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Card Semesta	<ul style="list-style-type: none">• Disiplin Kerja• Insentif• Kinerja Karyawan SPSS	<ul style="list-style-type: none">• Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Andreas Wahyu Kurniawan (2015), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF (Federal International Finance) Group Member of ASTRA Cabang Manado	<ul style="list-style-type: none">• Komitmen Organisasi• Kinerja Karyawan SPSS	<ul style="list-style-type: none">• Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Karina Meidiana (2015), Pengaruh	<ul style="list-style-type: none">• Insentif	<ul style="list-style-type: none">• Komitmen organisasi berpengaruh positif dan

No	Peneliti, Tahun/ Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
	Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Kinerja Karyawan • SPSS 	signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Purwaningtyas (2008), Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Muhammadiyah Malang	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim Organisasi • Kinerja Karyawan • SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Habliil Ikhwana (2021), Pengaruh Ketersediaan Kelengkapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver</i> Grab di Grab Indonesia Cabang Medan	<ul style="list-style-type: none"> • K3 • Disiplin Kerja • Kinerja <i>Driver</i> • SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> grab
7	M. Effendi dan Okta Karneli (2023), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Adversity Quotient Terhadap Kinerja Pengemudi Blue Bird Pool Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi • Adversity Quotient • Kinerja Pengemudi • SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi blue bird
8	Andi Aysha Zalika Ardita Putri (2024), Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi	<ul style="list-style-type: none"> • Iklim Organisasi • Kinerja Karyawan • Etos Kerja • SPSS 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 2.1 maka dapat diketahui bahwa terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang. Persamaan penelitian sekarang dengan terdahulu sama-sama meneliti Kinerja Karyawan, skala likert dan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian sekarang dengan terdahulu terletak pada metode penelitian, objek penelitian dan variabel penelitian.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu aspek penting untuk mengetahui baik dan buruknya hasil kerja seseorang. Kinerja merupakan dasar untuk mengukur prestasi dan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja menjadi elemen penting dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017)

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Harsuko, (2011) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

a. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Ruky (2001) mengidentifikasi 6 faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, sebagai berikut:

- 1) Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.

- 2) Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.
- 3) Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja penataan ruangan, dan kebersihan.
- 4) Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- 5) Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- 6) Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

b. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Bernardin & Russel, (2003) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- 1) Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2019) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan- peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugasnya. Mathis dan Jackson, (2013) mengindikasikan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan. Dari beberapa definisi di atas penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin berkaitan dengan adanya tata tertib. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai karyawan yang menaati semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

a. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Adapun beberapa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu yaitu sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja dan melaksanakan tugas dengan tepat waktu.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu mematuhi peraturan atau tata tertib yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Taat terhadap aturan perilaku yaitu kesediaan seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan sesuai tanggung jawabnya.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan yaitu karyawan mengerti dan mematuhi apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2017) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin *preventif* Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan menaati pedoman kerja serta aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin *korektif* Adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, (2015) komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Sedangkan menurut Luthans, (2018) komitmen itu sendiri dapat diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka terhadap kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Definisi lain menurut Robbins, (2018) komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasional menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, dengan mengutamakan kepentingan organisasi dan tetap menjadi bagian organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah proses berkelanjutan dari suatu komitmen terhadap loyalitas untuk tetap menjadi bagian perusahaan disertai kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi itu sendiri.

a. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Steers dan Porter, (2015) mengemukakan tingkah laku yang disebabkan oleh adanya komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Prestasi Kerja Adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan kesungguhan usaha karyawan dalam bekerja.

- 2) Keterlambatan dan Absensi Komitmen karyawan ditemukan berhubungan dengan tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan.
- 3) Pergantian Tenaga Kerja Pada dasarnya karyawan yang suka meninggalkan atau pindah kerja memiliki komitmen organisasi yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang masih tetap bekerja, meskipun ada tawaran pekerjaan lain.

b. Indikator Komitmen

Komitmen karyawan bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk model komponen (Allen & Meyer, 2018) antara lain:

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*)
suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
- 2) Komitmen Kelanjutan (*continuance commitment*)
hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa sangat membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*)
suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan – perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi.

4. Iklim Organisasi

Iklim atau *climate* berasal dari bahasa Yunani yaitu *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang-orang yang berada dalam suatu organisasi menggambarkan tentang lingkungan internal organisasi tersebut.

Menurut Wirawan, (2008) mengatakan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, dll) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Menurut Owen, (2007) iklim organisasi adalah studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya. Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

a. Faktor-Faktor Iklim Organisasi

Menurut Davis, (2011) ada beberapa unsur iklim organisasi antara lain:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Davis, (2011) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Indikatornya adalah:

- a) Keterampilan Teknis (technical skill)
- b) Keterampilan manusiawi (human skill)
- c) Keterampilan konseptual (conceptual skill)

2) Motivasi

Hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan.

- a) Motivasi prestasi (Achievement Motivation)
- b) Motivasi afiliasi (Affiliation Motivation)
- c) Motivasi kompetensi (Competence Motivation)
- d) Motivasi kekuasaan (Power Motivation)

3) Komunikasi

Suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

- a) Komunikasi kebawah (Downward Communication)
 - b) Komunikasi ke atas (Upward Communication)
- 4) Interaksi
- Perhatian timbal balik antara dua orang atau lebih terhadap suatu objek atau orang ke tiga.
- a) Hubungan timbal balik antara manajer dengan para karyawan.
 - b) Hubungan timbal balik antara karyawan dengan karyawan.
- 5) Pengambilan keputusan
- Suatu proses penilaian dan pemilihan dari berbagai alternatif sesuai dengan kepentingan-kepentingan tertentu dengan menetapkan suatu pilihan yang dianggap paling menguntungkan.
- a) Keputusan yang terprogram (programmed decision)
 - b) Keputusan yang tidak terprogram (non-programmed decision)
- 6) Penetapan tujuan
- Sesuatu yang dapat dicapai dan diharapkan.
- a) Hasil akhir yang diinginkan diwaktu mendatang.
 - b) Usaha-usaha atau kegiatan-kegiatan sekarang diarahkan
- 7) Pengendalian
- Aktivitas menilai kinerja berdasarkan standar yang telah dibuat untuk kemudian dibuat perubahan atau perbaikan jika diperlukan.
- a) Pengamatan
 - b) Pemantauan
 - c) Penyelidikan
 - d) Pengevaluasian

b. Indikator Iklim Organisasi

Iklim organisasi dapat berfungsi sebagai indikator terpenuhi atau tidaknya harapan-harapan dari para karyawan untuk bekerja di dalam perusahaan. Indikator iklim organisasi adalah dimensi dari variabel iklim organisasi yang menjadi tolak ukur karakteristik seorang karyawan untuk berperilaku dalam suatu lingkungan suatu perusahaan. Menurut Intifada, (2013) menyatakan bahwa ada beberapa indikator iklim organisasi, adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan

Perilaku atau interaksi seseorang pimpinan dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Kepercayaan

Adanya sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan dengan tetap mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan.

3) Pembuatan keputusan bersama atau dukungan

Para karyawan disemua tingkat organisasi harus diajak komunikasi dan konsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka dan berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.

4) Kejujuran

Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterus terangan yang mewarnai hubungan antar karyawan didalam organisasi, dimana karyawan mampu mengatakan apa yang ada dipikiran mereka.

5) Komunikasi

Karyawan berhak mengetahui akan informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenang mereka.

6) Fleksibilitas atau otonomi

Karyawan memiliki keotonomian dalam tugas pekerjaan sendiri-sendiri, serta mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima atau menebak saran dengan pikiran terbuka. Artinya karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat

7) Risiko pekerjaan

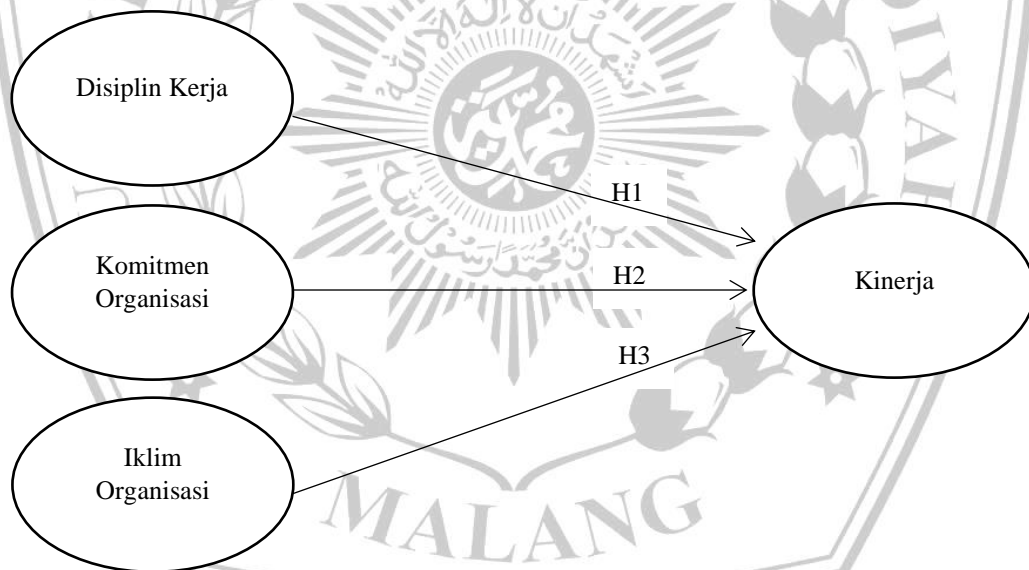
Karyawan menyadari akan risiko pekerjaan dengan tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran yang dapat menggambarkan pola interaksi antar variabel. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kerangka pikir adalah pernyataan (proposisi) atau narasi (uraian) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran merupakan intesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, dalam hal ini yaitu mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai yang ditunjukkan pada Gambar 2.1 dengan pemikiran yang digunakan sebagai berikut :

Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian, (2009) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Davis, (2011) menyatakan Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwondo dan Sutanto, (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handoko dan Waluyo, (2017) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver* Gojek.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, (2018) mengatakan Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans, (2018) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, (2015) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meidiana, (2015) dimana dalam penelitian tersebut dapat dibuktikan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver* Gojek.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gilmer, (2016) mengatakan Iklim organisasi merupakan karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan mempengaruhi tingkah laku manusia di dalam organisasi tersebut. Menurut Davis, (2011) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan sebagai lingkungan manusia dimana karyawan atau anggota organisasi melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtyas, (2008) menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

