

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Komitmen

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:89) komitmen organisasi secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan karyawan pada organisasi di mana karyawan itu bekerja. Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015:451) komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Ivancevich *et. al.* (Priansa, 2016:233) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya. Menurut Tewal (2017:92) komitmen organisasional sebagai suatu sikap mencerminkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan keinginan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi.

Luthans dalam Priansa (2016:76) mengatakan bahwa sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu,
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi,
3. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan pada organisasinya dan sebagai proses mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi, komitmen tinggi karyawan sangat besar dampaknya terhadap keberlangsungan serta kemajuan organisasi. Komitmen juga merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah organisasi atau perusahaan di waktu yang akan datang.

Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, karena mereka telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Menurut Goleman (Kaswan 2015:116), orang yang berkomitmen menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Siap berkorban demi pemenuhan sasaran tim/perusahaan yang lebih penting.
2. Merasakan dorongan semangat dalam misi yang lebih besar
3. Menggunakan nilai-nilai kelompok dalam pengambilan keputusan dan penjabaran pilihan-pilihan
4. Aktif mencari peluang guna memenuhi misi kelompok

Selain itu, ada beberapa hal yang perlu diketahui mengenai komitmen:

1. Komitmen biasanya ditemukan di tengah-tengah kesulitan.
2. Komitmen tidak tergantung pada bakat atau kemampuan.
3. Komitmen merupakan hasil dari pilihan, bukan keadaan.
4. Komitmen bersifat kekal ketika didasarkan nilai.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Dyne dan Graham (Priansa, 2016:243) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen diantaranya:

1. Personal

a. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, *ekstrovert*, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang *altruistic* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan *trust* akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

b. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai memersepsi bahwa organisasi memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini

berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.1.2 Tujuan Komitmen

Komitmen organisasi memiliki tujuan demi tercapainya harapan suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2017:431) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasi. Ada beberapa langkah atau cara untuk membangun komitmen organisasi dalam perusahaan adalah melalui:

1. Keadilan dan dukungan, *affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja, memiliki nilai-nilai kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integrasi moral.

2. Nilai kebersamaan, *affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin dengan nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi.
3. Kepercayaan menunjukkan harapan positif antara orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Dimana, kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.
4. Pemahaman organisasi, menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial dan tata ruang fisik.
5. Pelibatan pekerja, guna untuk meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Komitmen

Menurut Robbins & Judge (Kaswan, 2015:126) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi:

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2) Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3) Komitmen normatif

Komitmen normatif merupakan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

2.1.2 Etos Kerja

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Somantri (2019:10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia.

Priansa (2016:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja

sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Anoraga (2009:26) mendefinisikan “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja”. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Mac Clelland yang dikutip oleh Purwanti (2019:10) mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement* (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Lawu, dkk. (2019:53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari perilakunya seperti pekerja keras, bersikap adil, dan lain-lain.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016:285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

1. Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

e. Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Eksternal

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi lingkungan (geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya

melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

e. Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

f. Perkembangan bangsa lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.1.2.2 Fungsi Etos Kerja

Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran, tetapi juga kemampuan untuk mengarahkan pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Menurut Tabrani Rusyan (2009:172) secara umum, etos kerja berfungsi sebagai:

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

2.1.2.3 Indikator Etos Kerja

Etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna dalam lingkungan organisasi. Tasmara (2002:231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

a. Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Menurut Rivai *et. al.* (2009:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut Sutrisno (2017:86) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Jika peraturan tersebut diabaikan atau dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mentaati peraturan yang ada, hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini juga akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan seseorang dengan mentaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan serta bersedia menerima hukuman atau peringatan apabila melanggarnya.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pemimpin

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Sebaliknya jika teladan pimpinan kurang baik maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Karena, balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya bersama keluarga, sebaliknya jika balas jasa yang diberikan karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5. Pengawasan melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi dan hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah

perilakunya. Sanksi hukum hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkatkan vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3.2 Bentuk Disiplin Kerja

Sutrisno (2017:86), mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan

Disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan harus ditegakkan, tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Maka dari itu, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting agar berhasil mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimedjo (2009:94) indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Taat kepada aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dilakukan oleh para karyawan selama di dalam perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Masram dan Muah (2017:138) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto (2017:108), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Menurut Dessler (Bintoro dan Daryanto, 2017:106) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Priansa (2017:267) mengatakan bahwa hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi disebut sebagai kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kinerja ini akan diketahui sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (Bintoro dan Daryanto, 2017:112), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Mathis dan Jackson (Kaswan, 2015:155), menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kemampuan individu melakukan pekerjaan

Yang termasuk ke dalam kemampuan individu adalah talenta, keterampilan, kecerdasan, pengetahuan, minat, karakteristik, kepribadian dan sebagainya.

2) Usaha yang dilakukan

Usaha yang dicurahkan antara lain motivasi, etika kerja, kehadiran, pergantian karyawan dan desain pekerjaan.

3) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mencakup pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja, dan sebagainya.

2.1.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (Kaswan, 2015:153), ada enam kategori hasil yang dapat digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya

Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

5) Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6) Dampak interpersonal/kontekstual kinerja

Seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik dan Kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (Bintoro dan Daryanto, 2017:107) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya..

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan sebagai satu bahan acuan melakukan penelitian. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kajian yang relevan sesuai dengan topik yang diangkat sehingga dapat dipertanggung jawabkan secara umum. Berikut merupakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Ratih S. Mangkat, Bernhard T., Rita N. Taroreh	Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja terhadap Kinerja	Pengalaman kerja, pelatihan, nilai pribadi dan etos kerja secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Jurnal EMBA Vol. 7 No. 7 2019	Etos Kerja terhadap kinerja	Komitmen, disiplin
2	Yuli Yantika, Toni H.,	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja,	Lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja	Jurnal Manajemen dan Bisnis	Etos kerja, disiplin,	Komitmen

	Yusron Rozzaid	dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan maupun parsial	Indonesia Vol. 4 No. 2 2018	kinerja karyawan	
3	Yuliarti	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	E-Jurnal Katalogis Vol. 4 No. 8 2016	Etos kerja, disiplin, komitmen, kinerja	-
4	Putra Arif S.	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Jurnal manajemen Vol.2 No.1 2020	Etos kerja, kinerja	Komitmen, disiplin
5	Angga Pratama	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Disrupsi Bisnis Vol. 3, No. 2, 2020	Disiplin, kinerja karyawan	Komitmen, etos kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
6	Taufik Wibisono	Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen	Stres kerja dan komitmen organisasional	Jurnal Ekonomi Manajemen,	Komitmen, kinerja	Etos kerja, disiplin

		Organisasional terhadap Kinerja pegawai	secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Vol. 4, No. 2, 2018		
7	Yessica Nathania	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja secara parsial maupun simultan	AGORA Vol. 6, No. 1 2018	Komitmen, kinerja karyawan	Disiplin, etos kerja
8	Jack Hendry Syauta	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan	Jurnal manajemen dan bisnis vol.1, no.1 2017	Komitmen, kinerja karyawan	Etos kerja, disiplin

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia memiliki andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka seluruh sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia ini perlu dilakukan secara professional. Diantaranya dengan meningkatkan komitmen pada karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi atau perusahaan akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins (Suparyadi, 2015:451) komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen karyawan dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah diterapkan perusahaan dan karyawan juga diharapkan mampu untuk menepati janji yang telah dibuatnya. Selain itu, dengan adanya komitmen maka karyawan akan bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Adapun indikator komitmen menurut Robbins & Judge (Kaswan, 2015:126) yaitu:

1. Komitmen afektif
2. Komitmen kelanjutan
3. Komitmen normatif

Dalam penelitian Taufik Wibisono (2018), menunjukkan bahwa komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, komitmen organisasi memberikan bukti bahwa pegawai memiliki keeratan yang kuat dengan organisasi sehingga berkomitmen untuk mewujudkan visi dan misi organisasi yang ditunjukkan melalui kinerja yang baik.

Penelitian Yessica Nathania (2018) mengatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Jack Hendry Syauta (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional maka kinerja

karyawan akan meningkat dan sebaliknya, semakin buruk komitmen maka kinerja semakin menurun.

Selain komitmen, perusahaan juga perlu merangsang etos kerja karyawannya. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau kelompok. Menurut Tasmara (2002:15), etos adalah sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai kerja. Dari kata etos, maka lahirlah apa yang disebut “*ethic*” yaitu pedoman, moral dan perilaku atau dikenal dengan istilah etiket yang artinya cara bersopan santun.

Menurut Tasmara (2002:231) indikator etos kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Menghargai waktu
- b. Tangguh dan pantang menyerah
- c. Keinginan untuk mandiri
- d. Penyesuaian diri

Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, tercermin dalam perilakunya seperti, bekerja keras dan tidak menunda pekerjaan. Tentu saja perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki etos kerja yang tinggi agar mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ratih S. Mangkat, Bernhard Tewal dan Rita N. Taroreh (2019) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara” yang mengatakan bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Etos kerja dapat

membangkitkan motivasi dan semangat kerja yang hal tersebut dapat berpengaruh dengan hasil kerja nantinya.

Dalam penelitian Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika terjadi peningkatan pada variabel etos kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Putra Arif Simajuntak (2020) menyebutkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia.

Menurut Singodimedjo (2009:90), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan kedisiplinan ini dapat mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Singodimedjo (2009:94), adalah sebagai berikut:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap aturan lainnya di perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan Yuli Yantika dkk (2018), bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga

Pratama (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia DC Ciputat” menyebutkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, di mana kinerja ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan. Menurut Robbins dalam Sinambela (2019:11) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Robbins (Bintoro dan Daryanto, 2017:107), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi. Karena, kinerja tersebut dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat jika semua komponen ada bersama karyawan. Jika satu, dua atau seluruh faktor tersebut kurang atau tidak ada maka yang terjadi adalah kinerja karyawan mengalami penurunan.

Dengan uraian yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa Komitmen, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan apabila komitmen semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, apabila semakin buruk komitmen maka kinerja karyawan semakin menurun.

Etos kerja dapat membangkitkan motivasi dan semangat kerja yang hal tersebut dapat berpengaruh dengan hasil kerja nantinya. Jika terjadi peningkatan pada variabel etos kerja, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja. Selanjutnya apabila disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, jika karyawan mentaati peraturan yang ada, hal tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik maka akan mendorong kinerja pada karyawan menjadi meningkat.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh Komitmen, Etos kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya”**.