

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Setiap orang memiliki kemampuan berbeda dengan yang lainnya, begitu juga dengan karyawan suatu perusahaan memiliki keterampilan dan kecakapan berbeda-beda dalam setiap pekerjaan. Kinerja karyawan selalu diukur oleh manajemen perusahaan. Pengukuran tersebut dengan cara menilai setiap kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan. Hasil dari tindakan tersebut hanya bisa dilihat pada saat tindakan tersebut sudah dilakukan. Oleh karena itu, kinerja dapat disebut juga sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu dengan kemampuan yang berbeda dari setiap individu. Sehingga kinerja tidak hanya mengandalkan kemampuan akan tetapi juga keinginan dan adanya waktu yang dimiliki untuk melaksanakan tindakan tersebut.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja, baik itu bagi pekerja

maupun organisasi. Bagi pekerja, keterikatan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Pekerja dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk menampilkan kerja yang baik karena mereka dapat menginvestasikan sumber daya dalam diri mereka dengan lebih baik pada berbagai aspek kinerja.

Moehariono (2012) dalam Respatiningsih (2015) mengemukakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2012) dalam Kristiani (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinambela (2012) dalam Respatiningsih (2015), bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Pendapat lain juga mengemukakan bahwa kinerja merupakan

suatu perbuatan, suatu prestasi ataupun yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2012) dalam Respatiningsih (2015) bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seseorang terhadap suatu hal pada waktu tertentu, baik berupa pencapaian target kerja yang telah disepakati oleh dua pihak terkait. Sedangkan pendapat lain mengatakan kinerja merupakan pencapaian suatu karyawan atas tugas yang diterima secara kualitas dan kuantitas pada suatu perusahaan.

Dari beberapa pengertian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas tetapi dengan segala persyaratan standar kerja seperti penyelesaian tugas ataupun target yang terpenuhi dengan segala syarat yang sudah ditentukan dan pencapaian kerja tersebut harus disertai dengan tanggung jawab.

b. Hal-hal yang mempengaruhi Kinerja

Kristiani (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah bangunan yang dapat berkembang dan banyak dipengaruhi oleh aspek-aspek lainnya. Adapun suatu kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

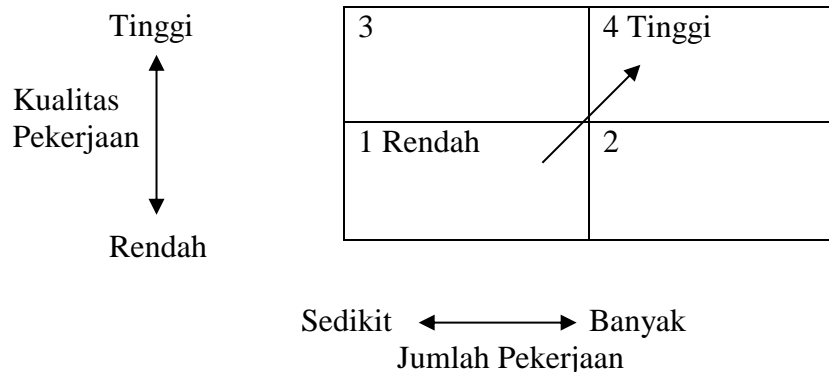
- 1) Faktor pribadi, mencakup: pemahaman, ketrampilan (*skill*), memiliki kepercayaan diri (*self confidence*), motivasi dan komitmen.
- 2) Faktor *leadership*, mencakup: kemampuan dalam memberikan motivasi, arahan, masukan dan dukungan kepada *parateam leader*.
- 3) Faktor tim/kelompok, mencakup: kualitas motivasi, keyakinan, kekompakan dan keeratan yang diberikan oleh rekan sesama satu tim.
- 4) Faktor sistem, mencakup: sistematika kerja, fasilitas bagi para karyawan, proses dalam organisasi, dan budaya kinerja dalam suatu organisasi.
- 5) Faktor keadaan (situasional), mencakup: lingkungan eksternal dan internal yang selalu berubah berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan perusahaan dalam melihat hasil kerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi dan penilaian terhadap hasil kerja karyawan itu sendiri (Wilson Bangun, 2012 dalam Yuyuk, 2014). Hal tersebut dilakukan dengan cara melakukan perbandingan pada hasil yang diperoleh

karyawan dengan ketentuan kerja yang sudah disepakati sebelumnya. Kinerja karyawan masuk dalam kategori baik jika hasil kerjanya dapat melebihi ketentuan kerja yang sudah disepakati pada awal bekerja, dan begitu sebaliknya.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Berikut ini merupakan matriks kinerja karyawan (Wilson Bangun, 2012 dalam Yuyuk, 2014):



Gambar 2. 1 Matriks Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa suatu kinerja dikatakan tinggi apabila seorang karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang banyak dengan kualitas yang tinggi. Dan sebaliknya, suatu kinerja masuk dalam kategori rendah apabila seorang karyawan hanya menghasilkan pekerjaan dalam jumlah yang sedikit dengan kualitas yang rendah dan itu terlihat pada

kuadran pertama. Seleksi dan penempatan yang salah mempengaruhi munculnya keadaan ini. Dan karyawan yang berada pada posisi kerja yang rendah tidak bisa dipertahankan dalam perusahaan. Keadaan tersebut hanya bisa diatasi dengan melakukan proses mutasi bagi karyawannya. Keadaan selanjutnya adalah hasil kerja karyawan yang banyak tetapi memiliki kualitas rendah dalam pekerjaannya. Dan kuadran ketiga menunjukkan, jumlah pekerjaan karyawan yang sedikit tetapi menghasilkan kualitas yang tinggi. Solusi agar karyawan menghasilkan kinerja yang tinggi adalah dengan melakukan pelatihan kerja bagi setiap karyawan yang berada pada kuadran kedua dan ketiga.

Padadasarnya kinerja dalam penelitian ini adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas, ada atau tidak adanya pengawasan, ketepatan waktu, kreativitas dan memiliki dampak interpersonal.

2. Tata Tertib Kerja

a. Pengertian Tata Tertib Kerja

Tata tertib kerja atau juga disebut dengan disiplin kerja adalah Suatu ketentuan yang digunakan oleh pihak manager sebagai alat komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya (Ayu, 2015).

Sutrisno (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu tindakan berupa ketaatan yang dilakukan karyawan pada peraturan perusahaan. Karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk apabila ketentuan dan peraturan perusahaan tidak sepenuhnya dijalankan. Dan sebaliknya, karyawan memiliki disiplin kerja yang baik apabila ketentuan dan peraturan perusahaan sepenuhnya dijalankan.

Berikut adalah beberapa jenis dari disiplin kerja, yaitu :

1) *Self dicipline*

Merupakan bentuk dari suatu disiplin yang muncul akibat kesadaran diri sendiri setelah terpenuhinya kebutuhan individu oleh suatu perusahaan.

2) *Command dicipline*

Bentuk disiplin yang tumbuh akibat adanya paksaan dari orang lain. Pada kenyataannya dalam suatu perusahaan, disiplin karyawan timbul diakibatkan oleh adanya paksaan dari perusahaan dalam menjalankan segala ketentuan yang dibuat oleh perusahaan tersebut.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang pegawai/karyawan dapat dilihat dari:

- 1) Kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- 3) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

Terdapat tiga tipe dalam kegiatan pendisiplinan yaitu:

- 1) Disiplin *preventif* yaitu suatu tindakan yang mewajibkan seorang karyawan harus mengikuti standard dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tidak terjadinya penyelewengan. Tujuan dari kegiatan ini adalah menciptakan disiplin bagi setiap karyawan perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan ikhlas dan tanpa paksaan.
- 2) Disiplin *korektif* adalah suatu tindakan penanganan atas pelanggaran peraturan oleh karyawan sehingga tidak terjadinya pelanggaran lainnya. Hukuman merupakan bentuk dari kegiatan korektif. Contohnya skorsing terhadap pegawai.
- 3) Disiplin *progresif* yaitu bentuk disiplin bagi pelanggaran yang berulang dengan cara memberi hukuman berat bagi karyawan.
Contoh disiplin progresif antara lain:
 - a) Teguran secara lisan oleh atasan.
 - b) Teguran tertulis.

- c) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.
- d) Diturunkan pangkatnya.
- e) Dipecat.

b. Tujuan Tata Tertib Kerja

Adapun tujuan diberlakukannya tata bertib kerja atau disebut juga disiplin kerja adalah untuk memberikan saran, demi kemajuan perusahaan yang disesuaikan dengan pola perusahaan adalah sebagai berikut: (1) Pelaksanaan segala ketentuan dan kebijakan perusahaan oleh seluruh karyawan perusahaan. (2) Karyawan diharapkan mampu untuk menjaga seluruh fasilitas yang diberikan perusahaan dengan sebaik-baiknya. (3) Tindakan karyawan hendaknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan, dan (4) Setiap karyawan hendaknya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan (Sastrohadiwiry, 2002 dalam Yuyuk, 2014).

Adapun fungsi disiplin, antara lain: (1) Menertibkan kehidupan bersama, (2) Mengembangkan kepribadian, (3) Melatih kepribadian, (4) Pemaksaan, (5) Hukuman, dan (6) Menciptangan lingkungan kondusif (Tulus tu'u, 2004 dalam Yuyuk, 2014).

c. Indikator Kedisiplinan

Pada umumnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi antara lain: (1) Tujuan dan kemampuan, (2) Teladan pimpinan, (3) Balas jasa (4) Keadilan (5) Waskat (6) Sanksi hukuman (7) Ketegasan, dan (8) Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2006 dalam Yuyuk, 2014). Menurut pendapat lain, indikator kedisiplinan meliputi: (1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas, (2) Tegas dan inisiatif dalam melakukan pekerjaan, (3) Jujur, penuh semangat dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan, (4) Tepat waktu dalam segala hal, dan (5) Sopan dalam setiap tingkah laku (Hasan (2006) yang dikutip dalam najasmileforyoyu.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disiplin.html).

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi berupa tingkat ketepatan waktu, tingkat kepatuhan pada peraturan, sikap balas jasa, keadilan, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah, menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

3. Kompensasi Kerja

a. Pengertian Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008) dalam Nugroho (2015) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Handoko (2008) dalam Yahyo (2013) menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawannya atas pencapaiannya dalam suatu hal. Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan semangat kerja karyawan, oleh karena itu kompensasi menjadi sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kadarisman (2012) dalam Usman (2014) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah keadilan yang harus diterima oleh karyawan atas kinerja yang dihasilkannya demi tujuan organisasi yang tercapai.

Dari beberapa pendapat di atas maka disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan baik berupa finansial atau non finansial atas suatu tindakan yang dilakukan dalam mengembangkan suatu perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2009) dalam Apriwandi (2018), kompensasi terdiri dari tiga jenis yaitu:

1) Kompensasi langsung atau disebut juga dengan finansial, yang terdiri dari :

a) Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh karyawan setelah menunaikan seluruh kewajibannya pada suatu perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan sejumlah uang yang diterima langsung oleh karyawan setelah berakhirnya waktu kerja yang dilakukan oleh karyawan.

c) Insentif

Insentif adalah imbalan tambahan bagi karyawan. Insentif adalah ketentuan imbalan dengan besaran insentif bergantung pada hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Jadi yang dimaksud insentif disini merupakan tambahan dari gaji pokok karyawan.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan imbalan selain gaji pokok yang diberikan kepada karyawan atas dasar kebijakan perusahaan. Contohnya berupa fasilitas yang disediakan perusahaan, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3) Kompensasi non finansial yang meliputi:

Yang termasuk kompensasi non finansial adalah berupa karir yang cemerlang, lingkungan kerja yang kondusif.

c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Kadarisman (2012) dalam Usman (2014) pemberian kompensasi merupakan kewajiban perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Perusahaan menghargai semua usaha yang dilakukan oleh karyawan dengan cara memberikan mereka kompensasi yang wajar dan sesuai dengan tugas yang mereka lakukan.

Menurut Kadarisman (2012) dalam Usman (2014) Tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan yaitu:

1) Pemenuhan kewajiban perusahaan dalam hal ekonomi.

Dalam memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan

memperoleh imbalah berupa upah, gaji atau imbalah dalam bentuk lainnya.

- 2) Memicu terjadinya kerja yang produktif. Imbalan yang tinggi akan berpengaruh pada produktifitas kerja seorang karyawan.
- 3) Pengembangan perusahaan. Tingginya tingkat imbalan yang diberikan oleh perusahaan maka secara tidak langsung menunjukkan kesuksesan perusahaan tersebut.
- 4) Menciptakan keadilan. Adapun imbalan yang diberikan oleh perusahaan memiliki kesesuaian dengan proses kinerja yang akan diterima oleh karyawan.

Ketepatan pemberian imbalan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan. Dengan keadilan sistem imbalan yang ditawarkan, maka akan berdampak bagi peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi pada riset ini adalah semua pendapatan yang berbentuk barang langsung (gaji, upah, bonus, pembayaran prestasi, dan komisis) atau tidak langsung (keadilan bonus, asuransi, pengakuan karya, ketetapan waktu gaji, liburan dan cuti) yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

4. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seluruh karyawan memiliki keterlibatan dalam pengembangan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan (Apriyanti, 2016)..

Komitmen Organisasi merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (reinforce) antara satu dengan yang lain (Apriyanti, 2016). Di lain pihak, Wirawan (2014:713) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

b. Aspek yang mempengaruhi Komitmen

Komitmen organisasional memiliki keterkaitan dengan karyawan perusahaan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan menggambarkan komitmen organisasi perusahaan tersebut. Tingkat komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut (Ervanda dkk, 2016):

1) Imbalan atau Kompensasi.

Komitmen seorang karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh imbalan yang diterimanya setelah melakukan tugas di perusahaan tersebut (Babakus dkk, 1996 dalam Ervanda dkk, 2016). Intensitas keluarnya karyawan dari suatu perusahaan dipengaruhi oleh keadilan kompensasi sebagai bentuk besarnya tingkatan komitmen organisasional karyawan (Fatimah, 2013). Imbalan yang diharapkan oleh karyawan adalah imbalan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan tersebut. Imbalan tersebut akan menentukan loyalitas seorang karyawan pada suatu perusahaan.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap adanya kecocokan antara yang diharapkan dan kenyataan karyawan dalam hal imbalan. Kecocokan imbalan tersebut memiliki dampak bagi komitmen

karyawan dalam suatu perusahaan (Fatimah, 2013). Kepuasan kerja merupakan indikator yang menggambarkan tingkat komitmen karyawan suatu perusahaan, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan pada perusahaan tersebut, dan sebaliknya. (Puspitawati dan I Gede, 2014). Kepuasan kerja merupakan gambaran dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

c. Indikator-indikator Komitmen Organisasional

Komitmen adalah keadaan di mana seorang karyawan memiliki kepercayaan, menerima semua tujuan-tujuan organisasi dan seorang karyawan akan memilih tinggal demi tercapainya tujuan-tujuan suatu organisasi. Terdapat empat (4) indikator komitmen organisasional dalam suatu perusahaan (Ervanda *et.al*, 2016):

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi
- 4) Kebiasaan bekerja

Komitmen organisasi juga merupakan sebuah hubungan psikologi berupa *Affective Commitment*, *Continuance Commiment*, dan *Normativ Commiment* antara karyawan dan organisasi guna memperkecil kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Selain teori di atas terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu sebagai gambaran dan data pembandingan untuk penelitian berikutnya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Rumusan Masalah	Peneliti	Judul penelitian	Sumber	Persamaan	Hasil penelitian
1.	Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional	Yuyuk Liana dan Rina Irawati (2014).	<i>Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya</i>	Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 3, No. 1	Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional	Penelitian ini membuktikan bahwa secara signifikan motivasi, disiplin dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.
		Nurlaeli M dan Asri Laksmi Riani (2016).	<i>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi</i>	Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1.	Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.
		Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend (2015)	<i>Effect Of Work Discipline, Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Organizational Commitment In The Company (Case Study In Pt. Dada Indonesia)</i>	Universal Journal of Management 3(8): 318-328, 2015. DOI: 10.13189/ujm.2015.030803	Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional	Hasil penelitian ini menunjukkan kepada mereka bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Motivasi Kerja memiliki efek positif pada Komitmen Organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.
		Apriyanti (2016)	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen</i>	Jurnal JIBEKA Vol. 10, No. 1.	Kompensasi dan Komitmen Organisasional	Kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap

2.	Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional		<i>Pegawai Pt. Lintang Sarana Media Malang</i>			komitmen pegawai.
		Ervanda Wildam Pratama, M. Al Musadieq, dan Yuniadi Mayowan (2016).	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Ksp Sumber Dana Mandiri Gresik)</i>	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 34, No. 1.	Kompensasi dan Komitmen Organisasional	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.
		Muhammda Rizal, M. Syafii Idrus, Djumahir, Rahayu Mintarti (2014)	<i>Effect Of Compensation On Motivation, Organizational Commitment And Employee Performance (Studies At Local Revenue Management In Kendari City)</i>	International Journal of Business and Management Invention, Vol. 3, Issue 2. ISSN: 2319-801X	Kompensasi dan Komitmen Organisasional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Komitmen dan motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
		Yusak Wiliam Suryahadi (2015).	<i>Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel</i>	AGORA Vol. 3, No. 2	Komitmen dan Kinerja Karyawan	Komitmen dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
		Ida	<i>Pengaruh Komitmen</i>	Jurnal Ilmiah	Komitmen	Secara parsial terdapat

3.	Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	Respatiningsih dan Frans Sudijo (2015).	<i>Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Keuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)</i>	UNTAG Semarang Vol. 4, No. 3. ISSN: 2302-2752.	organisasional dan Kinerja Karyawan.	pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
		Salim Musabab Bakhit Al Zefeiti, Noor Azmi Mohamad (2017)	<i>The Influence Of Organizational Commitment On Omani Public Employees' Work Performance</i>	International Review of Management and Marketing, Vol. 7, Issue. 2. ISSN: 2146-4405	Organizational Commitment and Employee Performance	Hasil empiris menunjukkan bahwa semua komitmen organisasi subskala (afektif, normatif, dan berkelanjutan) memiliki dampak yang signifikan terhadap dimensi kinerja kerja, kontekstual dan kinerja tugas
4.	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016).	<i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat</i>	Jurnal Manajemen Teori dan Terapan No. 2	Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
		Mailiana (2016)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin</i>	Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10, No. 1.	Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Valensia Angelina Wisti Dapu (2015)	<i>The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado</i>	Jurnal EMBA Vol.3 No.3. ISSN 2303-11.	Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis menunjukkan kerja bersama Disiplin, Motivasi, dan Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Disiplin dan Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi performance.
5.	Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)	<i>Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kopanitia</i>	AGORA Vol. 3, No. 2	Kompensasi dan kinerja karyawan.	Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.
		Usman Fauzi (2014)	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda</i>	e-Jurnal Ilmu Administrasi Binisi Vol. 2, No. 3. ISSN: 2355-5408.	Kompensasi dan kinerja karyawan.	Secara signifikan kompensasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan.
		Prayoga Setia Darma, Achmad Sani Supriyanto (2017)	<i>The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employees Performance</i>	Management and Economic Journal, Vol. 1, Issue. 1. ISSN: 2599-3402	Kompensasi dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia.

C. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan yang besar dengan institusi ia bekerja, sebagai bukti tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan Yuyuk dan Rina (2014) membuktikan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus lebih memberikan perhatian khusus dalam disiplin kerja dan komitmen organisasi demi tercapainya tujuan perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan Nurlaeli (2016) berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai di Dinas Perindagtamben Kota Padang. Hasil ini mengandung makna bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasional suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional

Kompensasi atau balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas kerja mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dan untuk meningkatkan komitmen karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena bertahannya karyawan pada suatu perusahaan ditentukan oleh imbalan yang diperolehnya selama bekerja. Sehingga setiap karyawan memiliki komitmen untuk bekerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu, yang dilakukan Apriyanti (2016) bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Ervanda *et.al* (2016) dan Kenan *et.al* (2014) juga memiliki hasil yang sama yaitu adanya pengaruh antara kompensasi kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terhadap komitmen pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Komitmen Organisasional.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan diperusahaan dengan maksimal.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusak William (2015) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian lain yang dilakukan Ida dan Frans (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Perusahaan pada umumnya memberikan perhatian khusus pada disiplin kerja dan hukuman. Dan hendaknya perusahaan lebih memerhatikan pengembangan upaya dalam memotivasi karyawan demi terciptanya komitmen organisasi karyawan di suatu perusahaan sehingga akan berdampak positif bagi kinerja karyawan di suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astadi dan Putri (2016) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Mailiana (2016) mengenai disiplin kerja juga menyatakan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Hal di atas menunjukkan berarti ketepatan waktu, kehadiran dan ketaatan karyawan merupakan bentuk disiplin kerja yang jika hal tersebut terjadi kenaikan aktivitas, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka (karyawan) kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang dapat mendorong kinerja para karyawan. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena imbalan berpengaruh bagi kenyamanan karyawan di suatu perusahaan. Dan imbalan juga berpengaruh bagi tingkat kinerja karyawan dalam pencapaian target perusahaan.

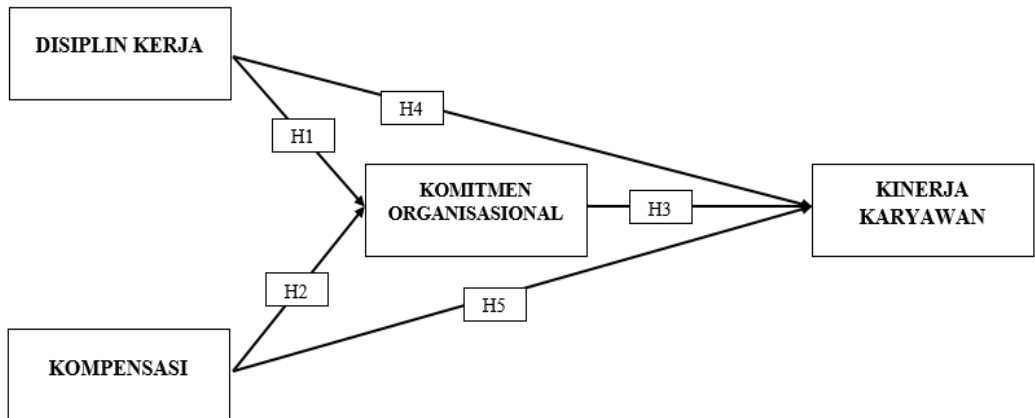
Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Edrick dan Fransisca (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan Usman (2014) juga memiliki hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat ditampilkan dalam bentuk gambaran sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Model Penelitian

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) merupakan variabel independen, sedangkan Komitmen Organisasional (Y1) sebagai variabel intervening atau mediasi, serta Kinerja Karyawan (Y2) sebagai variabel dependen.