

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting karena ada kaitan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan swasta dan maupun milik pemerintah yang besar dan kecil. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut. Maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi publik perlu berinvestasi dalam menciptakan dan menerapkan jaringan pengetahuan, proses, metode, alat dan teknologi. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut untuk belajar, menciptakan pengetahuan baru, dan menerapkan pengetahuan terbaik jauh lebih cepat. Individu dalam organisasi yang ingin sukses berpartisipasi dalam ekonomi pengetahuan global yang terus berkembang dengan sangat cepat dan pesat harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi pribadi mereka mengenai pengetahuan manajemen sebagai keterampilan hidup yang penting untuk abad ke-21.

Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen

SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2019:305). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi dari karyawan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2019:309), bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, dan menjadi tidak kompetitif. Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Menurut Griffin (2018:15), Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada

organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan.

Fenomena yang terjadi dalam perusahaan adalah adanya kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan komitmen karyawan terganggu. Hal ini akibat karyawan belum mampu memfokuskan waktu dan tenaga pada tugas serta pekerjaan yang berakibat ada aspek pekerjaan yang terabaikan. Karyawan juga masih ada yang belum mampu menerima tanggung jawab dari hasil kerja orang lain baik positif maupun negatif, hal ini disebabkan karena masih ada karyawan yang belum mampu menyusun suatu kriteria atau prosedur kerja untuk mencapai kualitas, produktivitas dan layanan kerja yang dibutuhkan. Menurut Nadapdap (2017), Sutanto (2015), Desani dkk (2019)

yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. 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 menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2021:291). Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2014:232). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang secara alami ataupun melalui pembentukan yang dimiliki manusia untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:86) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya

tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Didalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, Kedua elemen itu tidak bisa dipisahkan. Kalau manajemennya bagus dan kinerja karyawannya juga bagus maka tercapailah tujuan perusahaan karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sebagai seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian kinerja dan disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan.

PT. Permata Niaga Medan sebagai salah satu usaha yang bergerak dalam bidang distributor makanan ringan yang tentunya di era pengetahuan saat ini semakin membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki manajemen pengetahuan, ketrampilan serta sikap dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini terkait dengan persaingan yang ketat di dunia industri khususnya bidang distributor makanan ringan. Hal ini karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia kelas satu yang mampu mengelola informasi dan pengetahuan, memiliki ketrampilan tentang informasi dan pengetahuan, serta memiliki sikap yang baik dan positif terkait dengan informasi dan pengetahuan di bidang distributor makanan ringan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2019:309), bahwa

kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Di bawah ini akan diuraikan hasil pra survey mengenai kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1.  
Hasil Pra Survey untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Perusahaan menginginkan karyawannya mampu menjaga mutu pekerjaannya	17	56,67	13	43,33	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	19	63,33	11	36,67	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya mampu bekerja dengan waktu yang ditentukan	14	46,67	16	53,33	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya mampu bekerja sama dengan karyawan lain	17	56,67	13	43,33	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya mampu bekerja di bawah tekanan dan pengawasan dari atasan	18	60,00	12	40,00	30	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari hasil observasi mengenai variabel kinerja karyawan, ternyata masih ada karyawan yang belum menjaga mutu pekerjaannya sebanyak 13 orang (43.33%), masih ada karyawan yang belum mampu bekerja dengan waktu yang ditentukan sebanyak 16 orang (53.33%). Hal ini sesuai dengan hasil pendapat Burhanuddin dkk (2019), Timbuleng dkk (2015), Pratama dan Dihan (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di bawah ini akan diuraikan hasil pra survey mengenai komitmen organisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2.  
Hasil Pra Survey untuk Variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Perusahaan berharap karyawan mempunyai keinginan untuk menghabiskan dan mengembangkan karirnya diperusahaan ini	14	46,67	16	53,33	30	100
Perusahaan menginginkan karyawan tetap betah dalam perusahaan ini dan merasa berat meninggalkan perusahaan	12	40,00	18	60,00	30	100
Perusahaan menginginkan karyawan mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja di dalam perusahaan	11	36,67	19	63,33	30	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari hasil observasi mengenai komitmen karyawan, ternyata masih ada karyawan yang belum betah dalam perusahaan ini sebanyak 18 orang (60.00%) dan berkeinginan meninggalkan perusahaan dan masih ada karyawan yang belum mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja di dalam perusahaan sebanyak 19 orang (63.33%). Hal ini sesuai dengan hasil pendapat Nadapdap (2017), Sutanto (2015), Desani dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di bawah ini akan diuraikan hasil pra survey mengenai disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.3.  
Hasil Pra Survey untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

No. Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
	F	%	F	%	F	%
Perusahaan menginginkan karyawannya selalu menaati jam masuk dan pulang kerja	14	46,67	16	53,33	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan	10	33,33	20	66,67	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	20	66,67	10	33,33	30	100
Perusahaan menginginkan karyawannya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan	11	36,67	19	63,33	30	100

Sumber : data diolah, 2022.

Dari hasil observasi mengenai variabel disiplin kerja, masih ada karyawan yang belum menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan sebanyak 20 orang (66.67%) dan masih ada karyawan yang belum berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan sebanyak 19 orang (63.33%). Hal ini sesuai dengan hasil pendapat Purnawijaya (2019), Syafrina (2017), Widayangningtyas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Permata Niaga Medan yang merupakan perusahaan bergerak dalam bidang distributor makanan ringan tentunya menginginkan karyawannya mempunyai kinerja yang maksimal. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi serta mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar kompetensi yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Karyawan bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan akan tetapi tidak semua karyawan bisa menunjukkan kinerja yang maksimal seperti yang diharapkan.

Salah satunya adalah adanya kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan komitmen karyawan terganggu. Hal ini akibat karyawan belum mampu memfokuskan waktu dan tenaga pada tugas serta pekerjaan yang berakibat ada aspek pekerjaan yang terabaikan.

Begitu juga dengan masalah keterlambatan dalam memberikan laporan sebagai akibat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan yang dikerjakannya, sehingga karyawan cenderung lebih banyak memikirkan



kualitas laporan yang akan diberikan kepada atasan, hal tersebut membuat karyawan merasa dirinya dituntut untuk meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan, dan karyawan merasa harus bekerja secara efektif dan berkompetisi dengan karyawan lainnya untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Akibatnya karyawan menjadi lemah dalam membangun keyakinan (*building trust*), yaitu interaksi dengan individu lain dan membangun rasa yakin terhadap perusahaan. Kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan komitmen karyawan terganggu, sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dipicu oleh masih adanya karyawan pada PT. Permata Niaga Medan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti terlihat dari penggunaan waktu yang kurang efektif dalam bekerja sehingga membuat pelayanan yang diberikan kepada pelanggan kurang maksimal.

Dari permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permata Niaga Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada karyawan yang belum mampu menjaga mutu pekerjaannya dengan baik.
2. Masih ada karyawan yang belum bekerja dengan waktu yang ditentukan.
3. Masih ada karyawan yang belum betah dalam perusahaan ini dan merasa berat sehingga berkeinginan meninggalkan perusahaan

4. Masih ada karyawan yang belum mempunyai komitmen yang kuat dalam bekerja di dalam perusahaan.
5. Masih ada karyawan yang belum menggunakan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan
6. Masih ada karyawan yang belum berpakaian sesuai yang ditetapkan perusahaan.
7. Masih adanya kekhawatiran dan rasa kurang yakin yang menyebabkan komitmen karyawan terganggu. Hal ini akibat karyawan belum mampu memfokuskan waktu dan tenaga pada tugas serta pekerjaan yang berakibat ada aspek pekerjaan yang terabaikan.
8. Masih adanya karyawan pada PT. Permata Niaga Medan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti terlihat dari penggunaan waktu yang kurang efektif dalam bekerja sehingga membuat pelayanan yang diberikan kepada pelanggan kurang maksimal.
9. Masalah keterlambatan dalam memberikan laporan sebagai akibat dari rasa kurang yakin karyawan terhadap kualitas laporan yang dikerjakannya, sehingga karyawan cenderung lebih banyak memikirkan kualitas laporan yang akan diberikan kepada atasan dibandingkan hasilnya.

### **1.3. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Pada penelitian ini, penulis membatasi masalah pada: “**Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Permata Niaga Medan**”.

### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.
3. Apakah Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah :

1. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian bagi perusahaan adalah sebagai bahan masukan pada perusahaan dalam penyusunan kebijakan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dan disiplin kerja.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, menjadi bahan referensi dan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk pengembangan ide-ide baru dalam penyusunan penelitian selanjutnya, dan sebagai perbandingan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan pengetahuan yang baru dan memperluas wawasan terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Organisasi pemerintah ataupun swasta dalam mencapai tujuan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang ada diorganisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi.

Kata kinerja menurut Gibson (2014:124), berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Performance*” yang artinya unjuk kerja atau lebih jelasnya adalah kinerja adalah menampilkan suatu pekerjaan sebaik-baiknya atau melaksanakan suatu kewajiban tugas. Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian

penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Menurut Mahsun (2019:25) bahwa: “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi *planning* suatu organisasi”. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2018:94) bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Tika (2020:121) bahwa: “Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2019:70), berkaitan erat dengan kinerja karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- a. Kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- b. Kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;

- c. Kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan yang meliputi 10 kemampuan profesional yaitu: menguasai bidang disiplin ilmu, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan pekerjaan, bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pekerjaan guna keperluan pekerjaan

Kinerja yang dimaksud disini adalah yang meneliti hubungan antara orang dengan lingkungan kerjanya (*the scientific study of the relationship between man his working environment*). Menurut Siswanto (2021:43):“Kinerja adalah ilmu tentang perkaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya agar tenaga kerja dapat mencapai kinerjanya yang tinggi (efektif) dalam suasana yang tenteram aman dan nyaman”.

Sedangkan Suma'mur (2017:56) menyebutkan :“Kinerja adalah ilmu serta penerapannya yang berusaha untuk menyasikan pekerjaan dan lingkungan terhadap orang atau sebaliknya dengan tujuan tercapai produktivitas dan efisiensi setinggi-tingginya melalui pemanfaatan manusia seoptimal mungkin”.

Dari defenisi di atas jelas tanggung jawab manusia sebagai faktor yang paling utama dan sangat penting dalam melaksanakan tugas yang di terima dari suatu organisasi atau perusahaan untuk dikerjakan sebaik-baiknya. Setiap suatu pekerjaan atau tugas yang sedang atau akan di jalankan memerlukan pertimbangan-pertimbangan yang sangat akurat serta tepat untuk dapat menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin. Sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya .

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Sedangkan peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kinerja baik secara individu maupun berkelompok. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu, karena peran serta tenaga kerja disesuaikan dengan metode atau ilmu yang diperoleh dari berbagai kesempatan maupun seminar yang didapatkan dan selalu berubah oleh berbagai faktor. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, dapat diharapkan para tenaga kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan akhirnya produktivitas dapat ditingkatkan.

Menurut Ranupandjojo (2018:76), dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan, berbagai pendekatan yang dilakukan :

- a. Pendekatan manajerial yang dilakukan melalui penerapan manajemen yang tepat dan serasi bagi terwujudnya produktivitas tenaga kerja yang tinggi seperti melalui perbaikan prasarana/performance sarana.
- b. Pendekatan teknologi kebijaksanaan alih dan penerapan teknologi berdasarkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki.
- c. Pendekatan ketrampilan dalam penggunaan mesin-mesin. Pendekatan ini dimaksudkan agar meningkatkan produksi dan menghindari terjadinya perusakan-perusakan bahan baku, maupun sumber-sumber daya lainnya.

Faktor kinerja pegawai adalah kecenderungan apa yang membuat pegawai dalam menghasilkan produktivitas kerja yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut Davis dalam



(Mangkunegara, 2019:72), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### **2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:56), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja yaitu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan mekanisme.
- b. Kuantitas kerja yaitu bekerja secara tim dan saling mendukung
- c. Lama jam kerja yaitu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- d. Kerjasama yaitu memberikan tanggung jawab penuh ketika dalam pelaksanaan tugas.
- e. Supervisi yaitu sesuai dengan waktu dan kemampuan kerja.

#### **2.1.1.4. Hubungan Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan, *et.al* (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2018:135) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh pendapat Burhanuddin dkk (2019), Timbuleng dkk (2015) dan Pratama dan Dihan (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **2.1.2. Komitmen Organisasi**

##### **2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota

sejati organisasi. Sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar.

Menurut Griffin (2018:15), Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauhmana individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar.

Hasibuan (2018:77): “Komitmen kerja adalah loyalitas/keterkaitan seseorang terhadap perusahaan dalam bentuk usaha untuk mencapai tujuan serta efektif dan efisien sesuai dengan target yang direncanakan dan berdasarkan kepada prinsip-prinsip, dan nama baik yang secara keseluruhan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi karyawan maupun pemilik perusahaan.

Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Slocum (2018:191), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kuatnya keterlibatan karyawan dalam organisasi dan mengidentifikasi keberadaan organisasi tersebut.

Hal senada juga diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2016:344) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Keadaan tersebut akan dirasakan pula oleh para pekerja tingkat managerial yang bekerja pada perusahaan jasa konstruksi, yang

salah satu kesuksesan serta upaya untuk menghadapi persaingan, sangat mengandalkan kinerja karyawannya melalui kepuasan kerja yang tinggi serta rancangan pekerjaan yang dapat mendukung komitmen organisasi karyawan tingkat managerial.

Komitmen organisasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen akan mendorong pilihan kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berorientasi pada pekerjaan. Karyawan merasa dekat dengan organisasi dan organisasi sebagai tempat pemenuhan kebutuhan personal mereka. Mereka bersedia mengerahkan segala upaya demi perusahaan dan akan menimbulkan kepuasan dari apa yang telah mereka lakukan.

#### **2.1.2.2. Dimensi Komitmen Organisasi**

Allen dan Meyer dalam Umam (2020:219), merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, meliputi hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, proses identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan organisasi. Semakin tinggi *affective commitment* seorang karyawan, akan semakin besar pula niat karyawan untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, berkaitan dengan kesadaran diri anggota organisasi tentang kerugian yang akan dialami apabila meninggalkan organisasi. Semakin tinggi *continuance commitment* seorang karyawan, maka akan semakin besar pula rasa kebutuhan mereka akan organisasi.

- c. *Normative Commitment*, menggambarkan tentang bagaimana perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya *normative commitment* akan menunjukkan seberapa besar rasa keterikatan karyawan terhadap organisasinya.

Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut Porter dan Steers dalam Wahjono (2018:89), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah:

- a. Keandalan organisasi yakni sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan;
- b. Perasaan dianggap penting oleh organisasi, yakni sejauhmana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi;
- c. Realisasi terhadap harapan individu yakni sejauhmana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi di mana ia bekerja;
- d. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja sejauhmana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi;
- e. Persepsi terhadap gaji sejauhmana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaan diperlakukan *fair* atau tidak akan mempengaruhi komitmennya;
- f. Persepsi terhadap perilaku atasan sejauhmana individu merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan. Jika persepsi sikap atasan negatif, maka akan

cenderung mengakibatkan sikap negatif pula yang diaktualkan dalam bentuk perilaku negatif seperti mangkir dan keinginan berpindah kerja.

### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen pada organisasi menurut Sopiah (2018:43) yaitu meliputi :

a. Kemauan.

Kemauan karyawan untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen karyawan. Dengan adanya kemauan dari para karyawan paling tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku karyawan, dalam hal ini adalah tanggung jawabnya pada perusahaan. Disamping itu karyawan akan mempunyai perasaan ikut memiliki perusahaan sehingga mereka akan bertanggung jawab, baik untuk kemajuan dirinya sendiri maupun perusahaan. Mereka akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani menanggung resiko dari keputusan yang diambilnya.

b. Kesetiaan.

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

c. Kebanggaan.

Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen, kebanggaan karyawan pada organisasi disebabkan antara lain karyawan merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan. Disamping itu karyawan menyadari bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik dimasyarakat. Dan lebih jauh karyawan yakin bahwa perusahaan akan terus berkembang seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi.

#### **2.1.2.4. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Edison dkk (2017:223), pegawai/karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/ organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/ organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Nadapdap (2017), Sutanto (2015), Desani dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

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 menjalankan dan tidak mengelak

menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2021:291).

Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu (Gomes, 2014:232). Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang secara alami ataupun melalui pembentukan yang dimiliki manusia untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dan sikap menerima sanksi apabila melanggar.

### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2021:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain:

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.



### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Soejono (2020:62), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
- c. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin kerja.

### **2.1.3.4. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2018:135) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Purnawijaya (2019), Syafrina (2017). Widayangningtyas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini disajikan tabel penelitian terdahulu yang telah dilakukan :

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Nadapdap, Kristanty Natalia Marina (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari	Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel komitmen organisasi $14,09 <$ nilai ttabel $2,01$ . Berdasarkan uji Determinan, nilai koefisien determinasi sebesar $0,792$ . Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Permata Sari sebesar $79,2\%$ . Sedangkan sisanya sebesar $20,8\%$ merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Sutanto, Eddy M dan Ratna, Athalia. (2015).	Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual Pada PT. Bintang Abadi Puri Perkasa	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individual yang menyebabkan perbedaan pada kinerja karyawan adalah status perkawinan, sementara jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja tidak menyebabkan perbedaan pada komitmen organisasional.
3	Desani dkk (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Mesin Agri	Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan $>$ Komunikasi (X1) dan komitmen (X2) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Garuda Mesin Agri.

No	Peneliti	Judul	Hasil
4	Syafrina (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel
5	Purnawijaya (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.
6	Widayaningtyas, Rika (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7	Burhanuddin dkk (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai; Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin
8	Timbuleng dan Sumarauw (2015)	Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado
9	Pratama dan Dihan (2017)	Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arie Nirwama Utama di Kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan	Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Arie Nirwama Utama di Kota Rantau, Tapin, Kalimantan Selatan.

Sumber: Nadapdap, Kristanty Natalia Marina (2017), Sutanto, Eddy M dan Ratna, Athalia. (2015). Desani dkk (2019), Syafrina (2017), Purnawijaya (2019), Widayaningtyas, Rika (2016), Burhanuddin dkk (2019), Timbuleng dkk (2015) dan Pratama dan Dihan (2017), data diolah, 2022.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Iskandar (2018:27) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, berhubungan antara variabel-variabel secara teoritis dengan hasil penelitian terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris. Kerangka konseptual dimaksudkan untuk lebih mudah penelitian dalam kelanjutan penulisan skripsi dimana dengan adanya kerangka konseptual diharapkan lebih terarah untuk keragaman pengertian penelitian. Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah dalam menganalisis komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.

### **2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Edison dkk (2017:223), pegawai/karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/ organisasi tempat mereka bekerja, ini menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/ organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Nadapdap (2017), Sutanto (2015), Desani dkk (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

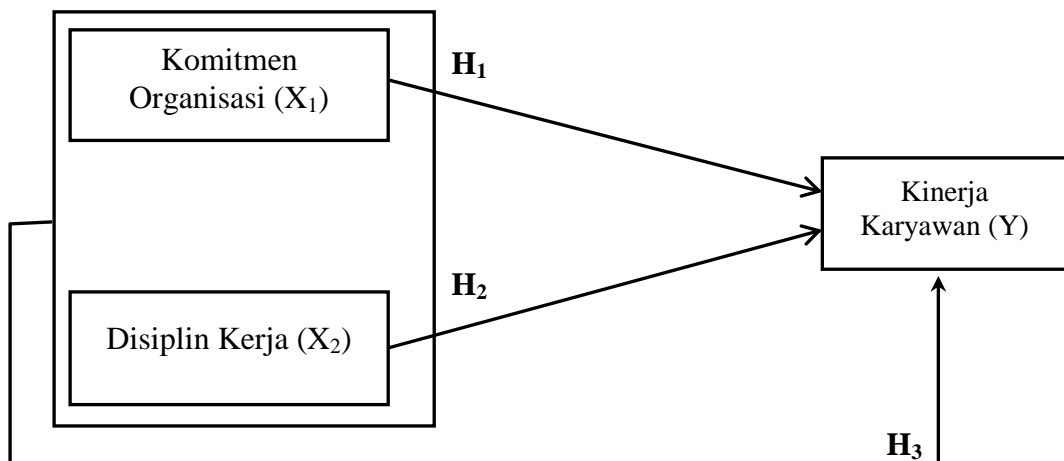
### **2.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2018:135) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Purnawijaya (2019), Syafrina (2017), Widayangningtyas (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja karyawan yang semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Khan, *et.al* (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012) yang mengatakan komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2018:135) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh pendapat Burhanuddin dkk (2019), Timbuleng dkk (2015) dan Pratama dan Dihan (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.



Sumber: data diolah, 2022

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Keterangan :

- a.  $X_1$  = Komitmen organisasi
- b.  $X_2$  = Disiplin Kerja
- c.  $Y$  = Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka konsep diatas, dapat diduga bahwa meningkatnya kinerja karyawan dari wirausahawan, baik mereka yang baru memulai maupun yang sudah menjalankan usahanya harus memiliki kemampuan dalam wirausaha dan pandai melihat peluang. Karena itu tidak lepas dari komitmen organisasi yang di peroleh sehingga di kembangkan menjadi pengetahuan dalam mengelola usaha agar dapat berkembang baik. Hal tersebut didukung oleh teori-teori dari para ahli dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta di terima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Suharyadi dan Purwanto (2019).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.

H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.

H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Niaga Medan.