

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Disiplin Kerja**

#### **2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan *dalam* Setiana (2019 : 138), "Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Menurut Rivai *dalam* Setiana (2019 : 138), "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Sedangkan menurut Mangkunegara *dalam* Setiana, (2019 : 138) "Disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Berdasarkan pendapat para pakar tersebut dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

### 2.1.2 Macam - Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara *dalam* Setiana (2019 : 139) mengutamakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif :

#### 1. Disiplin preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para karyawan organisasi. Akan tetapi, agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.

- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran bagi pelangapar. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah teriadil Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki.

Artinya, pengenaan sanksi dipraisal olen atasan langsung karyawan yang bersangkutan diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang. Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambill berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling terberat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan

kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

### **2.1.3 Prinsip - Prinsip Disiplin Kerja**

Husein *dalam* Setiana (2019 : 140) berpendapat bahwa karyawan yang dianggap melaksanakan prinsip – prinsip Disiplin Kerja apabila melaksanakan hal – hal sebagai berikut :

1. Hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi.
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan.
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapih.
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien.
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat.
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja.
8. Selama kerja tidak pernah absen/tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

### **2.1.4 Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara *dalam* Setiana (2019 : 142) terdapat beberapa teknik dalam pelaksanaan disiplin kerja, antara lain :

1. Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin.

2. Teknik disiplin pencegahan yang efektif.
3. Teknik disiplin dengan mendisiplinkan diri.
4. Teknik disiplin inventori penyelia.
5. Teknik disiplin menegur karyawan "primadona".
6. Teknik disiplin menimbulkan kesadaran diri.
7. Teknik "*sandwich*".

### **2.1.5 Indikator - Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai *dalam* Sekartini (2016 : 66) Indikator Disiplin Kerja yaitu :

#### **1. Kehadiran**

Merupakan perihal hadir, atau adanya (seseorang, sekumpulan orang) pada suatu tempat.

#### **2. Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja**

Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi procedure yang berlaku.

#### **3. Ketaatan Pada Standar Kerja**

Merupakan sifat tunduk terhadap sesuatu yang dianggap mengikat dan memiliki kedudukan lebih tinggi.

#### **4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Merupakan suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tak terduga.

#### **5. Bekerja Etis**

Merupakan aturan normatif yang berisi prinsip moral dan sistem nilai yang menjadi pedoman ketika bekerja.

## **2.2 Komitmen Organisasi**

### **2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki *dalam* Wibowo (2016:430), “adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya”.

Schermerhorn, Hunt dkk *dalam* Wibowo (2016 : 430) menyatakan, “Komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota”.

Gibson, dkk *dalam* Wibowo (2016 : 430) memberikan pengertian, “Komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi”. Berdasarkan seluruh pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasi adalah kecenderungan individu untuk bertahan di dalam organisasi dan kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi.

### 2.2.2 Tipe Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki *dalam* Wibowo (2016:431), menggambarkan “Adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat Meyer dan Allen, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. *Continuance commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya. *Akhirnya, normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasi”.

Colquitt, dkk *dalam* Wibowo (2016:432), bahwa “mempunyai pandangan yang sama tentang tipe komitmen organisasional. Mereka menamakan *affective commitment* sebagai *emotion-based*, *continuance commitment* sebagai *cost-based*, dan *normative commitment* sebagai *obligation-based*. *Affective commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai perlengkapan emosional pada, dan pelibatan dengan organisasi. *Continuance commitment* didefinisikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kesadaran tentang biaya yang berkaitan dengan meninggalkannya. Alasan *cost-based* untuk tetap tinggal, termasuk masalah gaji, tunjangan dan promosi serta kepentingan keluarga. Alasan *normative commitment* adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban”.

Demikian pula Newstrom *dalam* Wibowo (2016:432) mengemukakan, “adanya tiga tipe komitmen organisasional. *Affective commitment* dinyatakan sebagai tingkat emosi positif di mana pekerja ingin menekan usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. *Normative commitment* merupakan pilihan untuk tetap tinggal terikat karena budaya yang kuat atau etika yang mendorong untuk melakukan seperti itu. Mereka yakin bahwa mereka harus mempunyai komitmen karena sistem keyakinan orang lain dan miliknya sendiri menyesuaikan norma dan perasaan tentang tanggung jawab. *Continuance commitment* mendorong pekerja untuk tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi berupa waktu dan usaha dan kerugian ekonomi dan sosial yang akan mereka derita bila mereka keluar. Manajer perlu berhati-hati pada tingkat masing-masing tipe

komitmen bagi pekerja, dan bekerja memperkuat masing-masing tipe untuk pekerja yang efektif”.

### 2.2.3 Faktor Yang Memengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut McShane dan Glinow *dalam* Wibowo (2016 : 433) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional.

Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui :

#### 1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan)

Affective commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

#### 2. *Shared values* (nilai bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai Dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

#### 3. *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima

kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional).

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.

5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

#### **2.2.4 Perilaku Penarikan Diri**

Apabila menghadapi keadaan kerja negatif, maka terdapat empat alternatif respons yang dapat dilakukan, yaitu *Exit*, *Voice*, *Loyalty*, atau *Neglect* (Colquitt dkk dalam Wibowo 2016 : 436).

1. *Exit* (keluar). Apabila keadaan kerja negatif, maka kita dapat menggeser dari situasi tersebut dengan lebih sering tidak hadir di tempat kerja atau secara sukarela meninggalkan pekerjaan. *Exit* didefinisikan sebagai respons aktif, destruktif di mana individu mengakhiri atau membatasi keanggotaan dalam organisasi.
2. *Voice* (mengeluarkan suara). Berusaha mengubah situasi dengan menemukan anggota tim baru berusaha mengatasi situasi. *Voice* didefinisikan sebagai respons aktif, konstruktif di mana individu berusaha memperbaiki situasi.
3. *Loyalty* (loyalitas). Di sini, individu memelihara tingkat usaha terlepas dari ketidaksenangannya. *Loyalty* didefinisikan sebagai respons pasif, konstruktif yang memelihara dukungan publik atas situasi sambil individu secara pribadi mengharapkan perbaikan.
4. *Neglect* (mengabaikan). Di sini individu sekadar bergerak, membiarkan kinerjanya pelan-pelan memburuk karena meninggalkan secara mental. *Neglect* didefinisikan sebagai respons pasif, destruktif di mana minat dan usaha di dalam pekerjaan menurun. Kadang-kadang *neglect* bahkan dapat lebih mahal daripada *exit* karena tidak diperhatikan pekerja.

### **2.2.5 Indikator - Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah dalam Siwi dkk (2020 : 619) Komitmen Organisasi memiliki tiga indikator yaitu :

1. Kemauan Karyawan

Adanya keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai konteks hidupnya, contohnya memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk dikorbankan ke organisasi.

## 2. Kesetiaan Karyawan

Adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk bertahan dan tinggal bersama sebagai anggota organisasi.

## 3. Kebanggaan Karyawan

Adalah proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

### 2.3 Kinerja Karyawan

#### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara *dalam* Sudarso dkk (2018 : 203) bahwa, “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil e cara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan *dalam* Sudarso dkk (2018 : 203) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya”. Sementara itu Mathis dan Jackson *dalam* Sudarso dkk (2018 : 205) mendefinisikan, “Kinerja sebagai salah satu ukuran dari perilaku yang aktual di tempat kerja yang bersifat ultidimensional, di mana indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerja sama dengan rekan kerja” Berdasarkan pendapat para pakar tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

### **2.3.2 Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara *dalam* Setiana (2019 : 130) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### **1. Faktor Kemampuan (*ablity*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (10) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **2. Faktor motivasi (*motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.3.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara *dalam* Setiana (2019 : 130) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.3.4 Cara - Cara untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Menurut Timpe *dalam* Setiana (2019 : 131) cara-cara untuk meningkatkan kinerja, antara lain :

#### **1. *Diagnosis***

Suatu diagnosis yang berguna dapat dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Teknik-tekniknya: refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar

orang lain tentang mengapa segala sesuatu terjadi, mengevaluasi kembali dasar-dasar keputusan masa lalu, dan mencatat atau menyimpan catatan harian kerja yang dapat membantu memperluas pencarian manajer penyebab-penyebab kinerja.

## 2. Pelatihan

Setelah gaya atribusional dikenali dan dipahami, pelatihan dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.

## 3. Tindakan

Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

### **2.3.5 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam memberikan kinerja yang maksimal perlu adanya indikator yang harus diketahui, Menurut Robbins *dalam* Setiana (2019 : 131) indikator-indikator dalam kinerja sebagai berikut :

#### 1. Kualitas

Adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi.

#### 2. Kuantitas

Adalah jumlah kerja yang telah dicapai karyawan organisasi atau perusahaan.

### 3. Ketepatan Waktu

Adalah Tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan”.

### 4. Efektifitas

Adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya.

### 5. Kemandirian

Adalah kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nofita dkk, 2017. Pengaruh Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten Probolinggo. Jurnal Ecobuss Vol. 5 No. 2 ISSN :2337-9340	Besarnya pengaruh kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diketahui nilai R Square pada tabel 20 yaitu sebesar $0.851 \times 100\% = 85.1\%$ menunjukkan baha kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol) Kabupaten	Penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan Komitmen Organisasi disalah satu variabelnya.	Penelitian terdahulu variabel $X_1$ menggunakan variabel Kemampuan berbeda dengan peniliti yang menggunakan variable Disiplin Kerja.

		<p>Probolinggo sebesar 85.1% dipengaruhi oleh kemampuan dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 14.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.</p>		
<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
2	<p>Fitriastuti, 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 4, No. 2, ISSN :2086-0668 2337-5434</p>	<p>Angka koefisien Cronbach Alpha diatas 0.6 menunjukkan bahwa item-item pada masingmasing variabel tersebut dianggap reliabel atau konsisten. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki validitas dan reliabilitas cukup baik (0,638); demikian juga variabel komitmen organisasional (0,660); dan kinerja (0,617).</p>	<p>Penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan Komitmen Organisasi disalah satu variabelnya.</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.</p>

		Diantara Variabelvariabel lainnya OCB memiliki validitas dan reliabilitas paling baik (0,940).		
<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
3	Situmeang, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. Jurnal Maker Vol. 4 No. 1 ISSN :2502-4434	Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,62 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria baik pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kebanggaan dalam menjadi bagian dari organisasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah dengan kriteria cukup baik pada dimensi komitmen afektif dengan indikator kesediaan untuk mengorbankan	Penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan disiplin kerja dan Komitmen Organisasi sebagai variabel bebasnya.	Objek penelitian dan hasil penelitian berbeda dengan peniliti.

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Kurniawan, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 1 No. 2 ISSN: 2622-8882 E-ISSN: 2622-9935	<p>kepentingan pribadi.</p> <p>1. Konstanta sebesar 9,563 memperlihatkan bahwa jika variabel X1, X2 dan X3 tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap terbentuk sebesar 9,563.</p> <p>2. Nilai 0,263 (positif) yang bermakna apabila X1 mengalami peningkatan maka Y juga akan naik sebesar 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.</p> <p>3. Nilai 0,308 (positif) yang bermakna apabila X2 mengalami peningkatan maka Y juga akan naik</p>	Peneilitian terdahulu Sama-sama menggunakan Disiplin Kerja, sebagai variabel (X1) dan Kinerja dalam menentukan Variabel (Y).	Peneilitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan peneliti menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

		<p>sebesar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.</p> <p>Hipotesis Penelitian Terdahulu Diduga disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara Parsial maupun secara Simultan.</p>		
<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
5	Kasino dan Indrayanti, 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan	Berdasarkan nilai standardised coefficient beta disebutkan bahwa standardised coefficient beta untuk variabel disiplin kerja	Peneelitian terdahulu Sama-sama menggunakan Disiplin Kerja disalah satu variabelnya.	Peneelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat sedangkan peneliti menggunakan

	<p>Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Vol. 7 No. 1 P-ISSN : 2477-6092 E-ISSN : 2630-3391</p>	<p>adalah sebesar 0,450. nilai standardized coefficient beta untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,229 dan motivasi kerja adalah 0,389 . Hal ini menunjukkan bahwa nilai standardized coefficient beta terbesar ada pada variabel disiplin kerja. Dengan demikian variabel bebas yang berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel disiplin kerja. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang Dominan adalah disiplin kerja yang memiliki nilai standardized coefficient beta</p>		<p>n 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.</p>
--	--	--	--	---

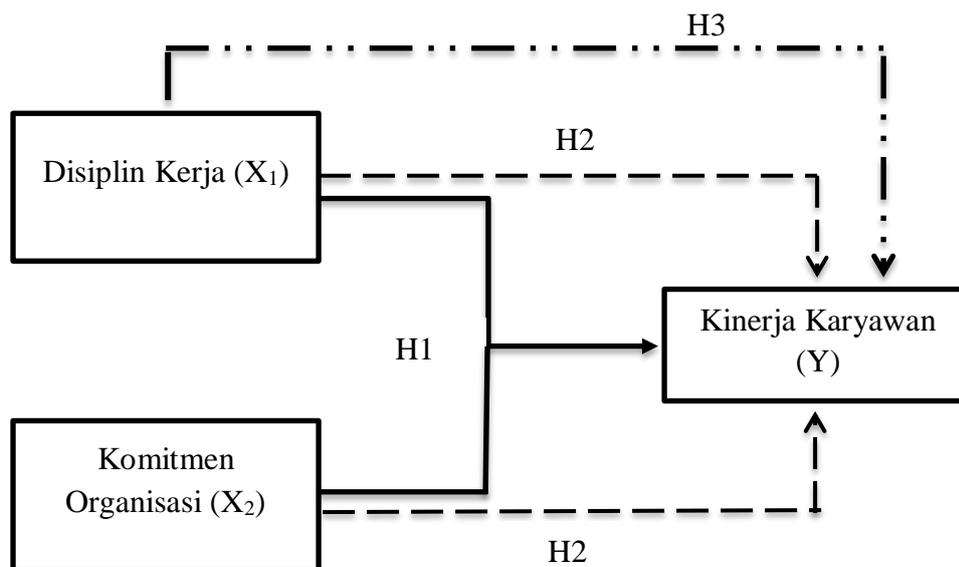
		<p>paling besar. Hal ini mengidentifikasi bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan Kinerja Karyawan, dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi-motivasi terhadap karyawan dapat berupa dengan memberikan penghargaan, keamanan kerja dan kerja sama (sosial) sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan.</p>		
--	--	--	--	--

Sumber : Triana Fitriastuti (2013), Fida Dian Nofita, Ngatimun dan Dedi Joko Hermawan (2017) Bonar Sahala Situmeang (2018), Prasetyo Kurniawan (2019) dan Kasino dan Indrayanti (2020)

## 2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

### 2.5.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono, (2016 : 60) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Berdasarkan pada uraian penelitian sebelumnya dan hubungan antar variabel, maka kerangka berpikir pada penelitian ini lebih memfokuskan pada teori dan konsep, sehingga kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Kajian Pustaka

Keterangan :

- ➔ Pengaruh Simultan ( Kurniawan, 2019 )
- - - - ➔ Pengaruh Parsial ( Kurniawan, 2019 )
- · · - ➔ Pengaruh Dominan ( Kasino dan Indrayanti, 2020)

### 2.5.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pernyataan diatas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada ID Exspres Kabupaten Probolinggo.
2. Diduga ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Exspres Kabupaten Probolinggo.
3. Diduga yang berpengaruh Dominan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada ID Exspres Kabupaten Probolinggo.