

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kedisiplinan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengetian Kedisiplinan Kerja**

Hasibuan dalam Syafrina, N. (2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Sutrisno dalam Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Katiandagho et al dalam Siagian, M. (2018). Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Menurut Disiplin Katiandagho, Mandey, & Mananeke dalam Siagian, M. (2018). merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan

Menurut Lumentut & Dotulong dalam Siagian, M. (2018). Disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat karyawan yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin

Dari pengertian yang telah di paparkan oleh para ahli maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kedisiplinan kerja adalah mentaati peraturan yang ada di perusahaan dan menjaga sikap serta tingkah laku.

### **2.1.1.2 Macam-Macam Kedisiplinan Kerja**

Terdapat beberapa macam disiplin kerja menurut para ahli diantaranya :

Menurut Rivai dalam Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu : disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

#### **1. Disiplin Preventif**

Suatu upaya untuk mengerakan karyawan agar dapat mengikuti atau mematuhi peraturan yang ada, peraturan yang sudah di buat oleh perusahaan tujuan dasarnya untuk mengerakan kedisiplinan diri agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Suatu upaya untuk mengerakan karyawan dalam menyatuhkan suatu peraturan yang untuk mematuhi peraturan agar sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar kedisiplinan perlu di berikan hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan.

#### **3. Disiplin Progresif**

Upaya untuk memberikan hukuman yang lebih berat kepada pelanggan yang berulang kali melakukan kesalahan dan memberika sanksi kepada karyawan yang terus melakukan pelanggaran.

### **2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Kedisiplinan Kerja**

Prinsip dalam kedisiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, dalam suatu perusahaan atau suatu organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas yang ada di dalam perusahaan

Prinsip-prinsip di dalam kedisiplinan kerja antara lain adalah sebagai berikut

- 1) Bekerja sesuai prosedur yang telah di terapkan perusahaan
- 2) Taat kepada pimpinan atau atasan
- 3) Datang tepat waktu sebelum bekerja di mulai

### **2.1.1.4 Indikator Kedisiplinan Kerja**

Menurut Hasibuan dalam Nugraha, D. R., & Syarifuddin, S. (2018). indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

### 3) Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

### 4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5) Waskat

Waskat (Pengawasan Ketat) berkaitan dengan tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan.

### 6) Sanksi

Sanksi sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan

### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

### 8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Steers dan Porter dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat dilihat dari tiga faktor, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi; dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Menurut Darmawan dalam Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins and Timothy dalam Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu

Menurut Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). menguraikan tiga hal yang digunakan untuk mengukur komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: Komitmen afektif (Affect-ive commitment) yang terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment) akan muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau tidak menemukan pekerjaan lain; dan Komitmen

normatif (Normative commitment) timbul dari nilai-nilai di dalam diri karyawan. Karyawan akan bertahan menjadi anggota organisasi, karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008 :155) menyebutkan Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam) dalam Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu

- a) Karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopenten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi.
- b) Karakteristik pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh

dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran

- c) karakteristik strukturan organisasi, antara lain; ukiran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- d) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya

### **2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Robbins dan Judge dalam Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu;



- 1) Komitmen Afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Indikator Komitmen Afektif ; Keinginan berkarir di organisasi, Rasa percaya terhadap organisasi, Pengabdian kepada organisasi.
- 2) Komitmen Berkelanjutan (continuance commitment) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Indikator Komitmen Berkelanjutan ; Kecintaan pegawai kepada organisasi, Keinginan bertahan dengan pekerjaannya, Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, Keterikatan pegawai kepada pekerjaan, Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
- 3) Komitmen Normatif (normative commitment) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika. Indikator Komitmen Normatif ; Kesetiaan terhadap organisasi, Kebahagiaan dalam bekerja, Kebanggaan bekerja pada organisasi.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai suatu pencapaian tugas, karyawan saat bekerja yang sesuai dengan program-program yang ditetapkan oleh organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi dan misi serta tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Budiarti, Sri Widodo. Deden (2018) Kinerja merupakan rangkaian kegiatan yang di mulai dari perencanaan kinerja, pemantauan/peninjauan kinerja, penilaian kinerja dan tidak lanjut berupa pemberian penghargaan dan hukuman.

Menurut Wibowo dalam Suwati, Y. (2013). Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perancangan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan

Menurut Wartono, T. (2017). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.

### **2.1.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Djeremi et al. Dalam mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

### 2.1.2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan penilaian terhadap kinerja pegawai, ada beberapa indikator atau kriteria yang perlu mendapat perhatian menurut Cardoso Gomes dalam Rosalina, L., & Andri, S. (2016). yaitu meliputi :

- 1) Jumlah pekerjaan (*Quantity of work*) : jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*) : efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- 3) Kreatif (*Creativeness*) : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 4) Kerjasama (*Cooperatif*) : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 5) Loyalitas Kerja (*Dependability*) : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Selanjutnya sesuai dengan teori tersebut di atas, menyatakan bahwa dalam penyusunan kriteria instrumen untuk mengukur kinerja dapat melalui 3 cara, yaitu:
  - a) Kualitas (sebaik apa hasil kerja yang dicapai)
  - b) Kuantitas (berapa banyak hasil kerja yang dicapai)
  - c) Ketepatan waktu (ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan)

### 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang, oleh sebab itu penulis melakukan kajian terhadap penelitian terdahulu yang memiliki variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan oleh penulis. Berikut kajian dalam bentuk table :

**Tabel 2.1**

**Perbandingan Jurnal Peneliti Terdahulu**

No	Penulis /Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Pajar Pekanbaru	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	- membahas variabel disiplin kerja - membahas variabel kinerja karyawan	Penelitian ini dikakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
2	Prasetyo Kurniawan (2018)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi, terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) cabang tangrang merdeka	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	-Membahas variabel disiplin kerja -membahas variabel komitmen organisasi -Memabahs variabel kinerja karyawan	Penelitian ini dikakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
3	Jeli Nata Liyas (2018)	Pengaruh gaya Kepemimpinan motivasi dan kedisiplinan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat	-Membahas variabel disiplin kerja	Penelitian ini menggunakan variabel

		kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru	hubungan yang signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap variabel kinerja karyawan	-Membahas variabel kinerja karyawan	gaya kepemimpinan dan motivasi sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan variabel tersebut. Melainkan menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan
4	Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019).	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	-Membahas variabel disiplin kerja -Membahas variabel komitmen karyawan -Membahas variabel kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
5	Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. S. (2017).	Pengaruh pelatihan disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dan komitmen terhadap kinerja karyawan	-Membahas variabel disiplin kerja -Membahas variabel komitmen karyawan -Membahas variabel kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
6	Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020)	The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction	The results show that discipline, organizational commitment, and work motivation variables have positive and significant effects on employee	-Membahas variabel disiplin kerja -Membahas variabel komitmen organisasi -membahas variabel kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian

		Development Minister For Public Works and Housing Republic of Indonesia	performance.		
7	Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019).	The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta	The results showed that work discipline and employees' performance at PT Wiratanu Persada Tama Jakarta are in the high category. Work discipline has a positive and significant effect on employees' performance in amount of 50.8% while the rest 49.2% is influenced by other factors.	-Membahas variabel disiplin kerja -Membahas variabel kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan berbeda lokasi dengan penulis penelitian
8	Giri, E. E., Nimran, U., Hamid, D., Musadieg, M. A., & Al Musadieg, M. (2016)	The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Job Involvement, Knowledge Sharing, and Employee Performance: A Study on Regional Telecommunications Employees of PT Telkom East Nusa Tenggara Province, Indonesia	The results of the study found that 1) organizational culture had no significant effect on organizational commitment, had no significant effect on knowledge sharing, and had a significant effect on employee performance, 2) work involvement had a significant effect on organizational commitment, had no significant	-Membahas variabel komitmen organisasi -membahas variabel kinerja karyawan	Penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi sedangkan penelitian penulis tidak menggunakan variabel tersebut. Melainkan menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan

			<p>effect on knowledge sharing, and had a significant effect on organizational commitment. employee performance, 3) organizational commitment has a significant effect on knowledge sharing and employee performance, and 4) knowledge sharing has a significant effect on employee performance.</p>		
--	--	--	--	--	--

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Banyak hal yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan agar dapat membuat hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan, yang dimana membuat lingkungan perusahaan menjadi kondusif. Untuk meingkatkan hubungan yang kondusif memerlukan hubungan antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus bagi perusahaan dikarenakan kinerja karyawan menjadi tolak ukur seberapa jauh tingkat keberhasilan



perusahaan dalam memberikan arahan kepada karyawan

Peningkatan kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan memberikan *feedback* yang tepat terhadap perubahan perilaku, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat didukung dari tingkat kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan kerja.

Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan merupakan suatu usaha keberhasilan seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

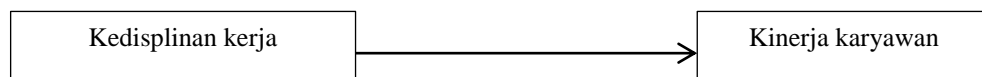
### **2.2.1 Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Hasil penelitian menurut Jeli Nata Liyas (2018) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut hasil penelitian Rialmi, Z. (2020) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,577 atau 57,7% sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{table}$  atau  $(10,319 > 1,991)$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan dengan baik oleh perusahaan dan organisasi baik dengan organisasi swata maupun negri,oleh karena itu kedisiplin merupakan salah satu aspek yang dapat merubah besar atau kecilnya hasil kerja yang dimiliki setiap karyawan.

(Jeli Nata Liyas 2018) (Rialmi, Z. 2020)

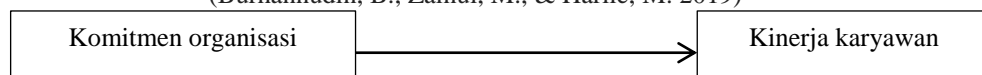


(gambar 2.1 pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan)

### 2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019) Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang dapat dibuktikan dengan hasil signifikansi  $0,000 < 0,042$  dan berdasarkan thitung  $2,084$  lebih besar daripada ttabel  $1,67528$  ( $2,084 > 1,67528$ ).

(Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. 2019)



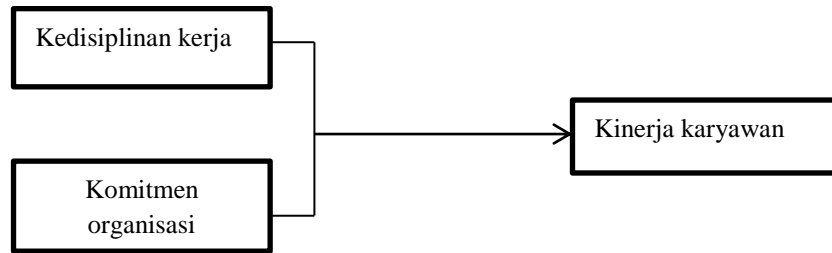
(gambar 2.2 komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan)

### 2.2.3 Pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021) Disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik disiplin

kerja dan komitmen organisasi, maka secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan.

(Dewi, N. P. S., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. 2021)

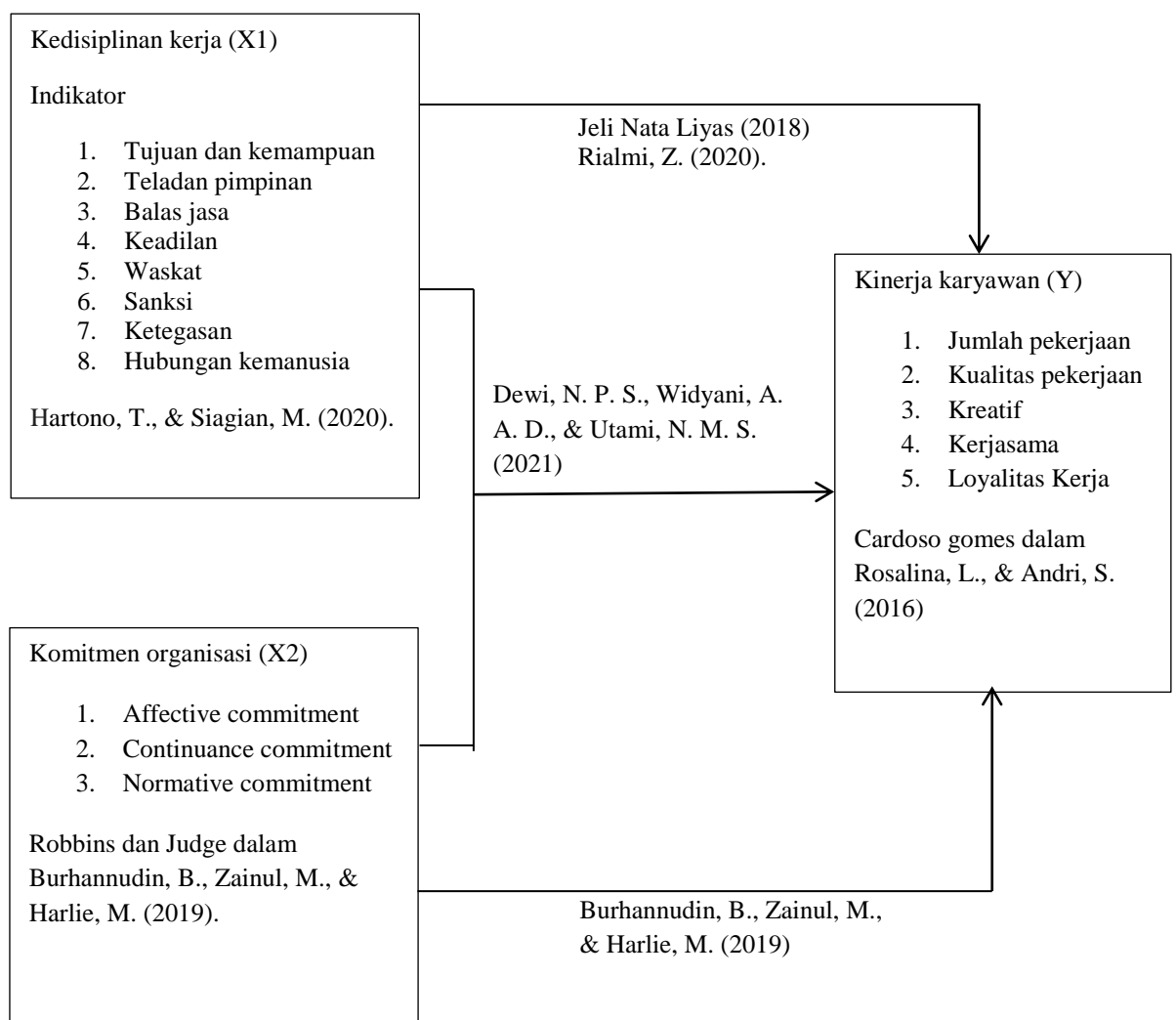


(gambar 2.3 pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan)

### 2.3 Paradigma Penelitian

berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran disiplin kerja dan komunikasi organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Model penelitian :



Gambar 2.4 Gambar Model Penelitian

X1: Variabel independen pertama yaitu kedisiplinan kerja

X2: Variabel independen kedua yaitu komitmen organisasi

Y : Variabel dependen yang di pengaruhi oleh kedua variabel independen

—→ : Pengaruh masing masing variabel X1 dan X2 terhadap Y

#### 2.4 Hipotesis

Menurut Umi Narimawati(2007:73) dalam Windi Novianti (2018): “Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sefitanya dugaan,maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan”.

Berdasarkan kajian pustaka,kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa :

H1 : Ada pengaruh antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng

H2 : Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng

H3 : Ada pengaruh kedisiplinan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.