# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

## 2.1. Kajian Pustaka

Pada bab kajian teoritis diuraikan teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang relavan dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang diangkat dalam skripsi. Bab ini tidak sekedar berisi kutipan atau percantuman teori-teori, konsep, proposisi dan paradigma secara berjajar dan runtut yang diambil dari berbagai sumber, tetapi merupakan hasil olahan dari berbagai hal diatas yang kemudian di tarik benang merahnya. Uraian yang ada di tinjauan teori ini diharapkan dapat memberikan landasan ilmiah tentang perumusan metode dan arah penelitian serta pemecahan masalah.

### 2.1.1. Komitmen Organisasi

#### 2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Cherirington (1996) dalam Khikmah (2005) menyebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan. Robbins (2003) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) memberikan definisi bahwa, “Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan- tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan

meninggalkan organisasi". Sopiah juga mendefinisikan bahwa "Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya : (1) kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, (2) kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan (3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Lebih lanjutnya, menurut Luthans (2006:249) mendefinisikan, "Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi".

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional merupakan ikatan individu dan sikap loyalitas karyawan untuk melibatkan diri secara aktif dalam organisasi demi kemajuan organisasi.

#### 2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

**2.1.1.3. Dimensi Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: affective, continuance, dan normative. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi,

daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

1. Komitmen afektif (Affective commitment) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu (Allen & Meyer, 1997).
2. Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).
3. Komitmen normative (Normative commitment) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Allen & Meyer, 1997).

**2.1.1.4. Dampak Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan dalam organisasi adalah bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah hingga tingkatan yang sangat tinggi. Komitmen organisasi ini

akan mempunyai dampak terhadap seluruh kegiatan organisasi. Ditinjau dari segi organisasi menurut Steers (1991) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turn over, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada perusahaan.

Begley dan Czajka (1993) dalam sopiah (2008:167) menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dampaknya adalah tingkat stress berkurang. Sedangkan menurut Hackett dan Guinon (1995) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut yaitu karyawan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

#### 2.1.1.5. Indikator Komitmen Organisasi

Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) mengemukakan komitmen organisasi memiliki 3 indikator :

1. Kemauan karyawan
2. Kesetiaan karyawan
3. Kebanggan karyawan pada organisasi

### 2.1.2. Disiplin Kerja

#### 2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan

bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000:95) adalah pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sjafri dan Aida (2007:123) menyebutkan "Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu". Pendapat lain diungkapkan oleh Rivai (2004:444) bahwa "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku". Menurut Siagian (2001:305) "Disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap perilaku dan karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Dari pendapat-pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja karyawan merupakan sikap atau perilaku yang menghormati dan mematuhi secara sukarela atas peraturan yang telah ditetapkan organisasi baik yang tertulis ataupun tidak tertulis sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

### 2.1.2.2. Faktor–faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salin menghargai antar sesama pegawai.

### 2.1.2.3. Dimensi disiplin kerja

Tiap perusahaan menggunakan dimensi yang berbeda untuk menilai disiplin kerja karyawannya. Menurut Muhadjir (dalam Yasa,2009) aspek-aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
2. Ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.
3. Kehadiran dalam jam kerja.
4. Mengikuti cara bekerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Ketepatan dalam menggunakan bahan dan perlengkapan.

**2.1.2.4. Nilai-Nilai Disiplin Kerja**

Muhadjir (dalam Yasa,2009) menyebutkan ada beberapa hal yang digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

1. Peraturan yang berlaku, dengan adanya peraturan yang semakin ketat maka akan membuat karyawan semakin takut untuk melanggarnya. Karena semakin ketat peraturan maka sanksinya juga akan semakin ketat.
2. Balas jasa, yang akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Jika kecintaan pada perusahaan besar maka displin akan besar juga. Jadi perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai untuk karyawannya.
3. Pengawasan pimpinan adalah tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan pengawasan berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi prilaku, sikap, dan gairah kerja karyawan.

4. Ketegasan pimpinan dalam mengambil tindakan. Pimpinan harus bisa bersikap tegas dalam menghukum tiap karyawan yang tidak disiplin dengan sanksi yang telah ditetapkan.
5. Keadilan baik dalam pemberian upah maupun dalam pemberian hukuman. Keadilan harus disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan.

### 2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Dede Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
2. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif.
3. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
4. Datang dan pulang tepat pada waktunya.
5. Bertingkah laku sopan.

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selsai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

### 2.1.3. Prestasi Kerja

#### 2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah, selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja setinggi mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2013:94).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Pendapat senada diungkapkan oleh Sutrisno (2012:151) bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Hasibuan (2008:94) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Mangkunegara (2002:33) menyatakan Prestasi kerja dari kata *job performance* atau *actual performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

**2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. Kondisi fisik
2. Peralatan
3. Waktu
4. Material
5. Pendidikan
6. Supervisi
7. Desain Organisasi
8. Pelatihan
9. Keberuntungan.

### 2.1.3.3. Dimensi prestasi kerja

Sutrisno (2010:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Hasil kerja.

   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan.

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif.

   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental.

   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap.

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### 2.1.3.4. Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas kerja.

   Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2. Kuantitas kerja.

   Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3. Disiplin kerja.

   Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4. Inisiatif.

   Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5. Kerjasama.

   Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

### 2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga

keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**
**Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| **1.** | Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015<br><br>Oleh :<br>Komang Joni Udayana | 1) Affective berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,<br>2) Continuance berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,<br>3) Normative berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja,<br>4) Affective, continuance, dan normative secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,554, hal ini berarti besar persentase pengaruh affective, continuance, dan normative terhadap prestasi kerja adalah 55,4 %. | Menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel X1 yang mempengaruhi variabel Y yaitu Prestasi Kerja Karyawan | - |
| **2.** | Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)<br><br>Oleh :<br>Anggi Dyah Ayu Kartika, | Menunjukkan bahwa komitmen organisasional ($X1$) dan disiplin kerja ($X2$) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PG Toelangan Sidoarjo sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi oleh variabel | Menggunakan Komitmen Organisasi sebagai variabel X1 dan Disiplin Kerja sebagai X2 yang mempengaruhi variabel Y yaitu Prestasi Kerja | - |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya. | lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. | Karyawan | |
| **3** | Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang<br><br>Oleh :<br>Dwi Irawati dan H. Noor Mustakim | Menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang. | Komitmen Organisasional (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) | Motivasi Kerja |
| **4** | Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)<br><br>Oleh :<br>Irfan Nanda Rikiawan, Mochammad Al Musadieq, dan Hamidah Nayati Utami | Ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan (X1), Kebanggaan Karyawan (X2) dan Kesetiaan Karyawan (X3) terhadap variabel terikat yaitu variabel Pestasi Kerja Karyawan (Y). | Komitmen Organisasional (X1)<br>Prestasi Kerja (Y) | - |
| **5** | Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance<br><br>Oleh :<br>Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus | It can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be improved. | Work Discipline (X2)<br>Employee Job Performance (Y) | Training and Compensation |

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan dan keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuannya. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya.

Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

### 2.2.1. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Komitmen Organisasional merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irfan Nanda Rikiawan (2013) di AJB Bumiputera 1912 yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh pendapat Mowday dalam Sopiah (2008:155) “Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi.”

Komitmen organisasional yang ada pada karyawan membuat karyawan mengganggap dirinya lebih dari sekedar sebagai anggota formal di perusahaan

sehingga tercipta sikap menyukai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi yang nantinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Selain itu dengan adanya fasilitas- fasilitas dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, membuat karyawan merasa aman dan tentram sehingga karyawan makin loyal terhadap perusahaan.

### 2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

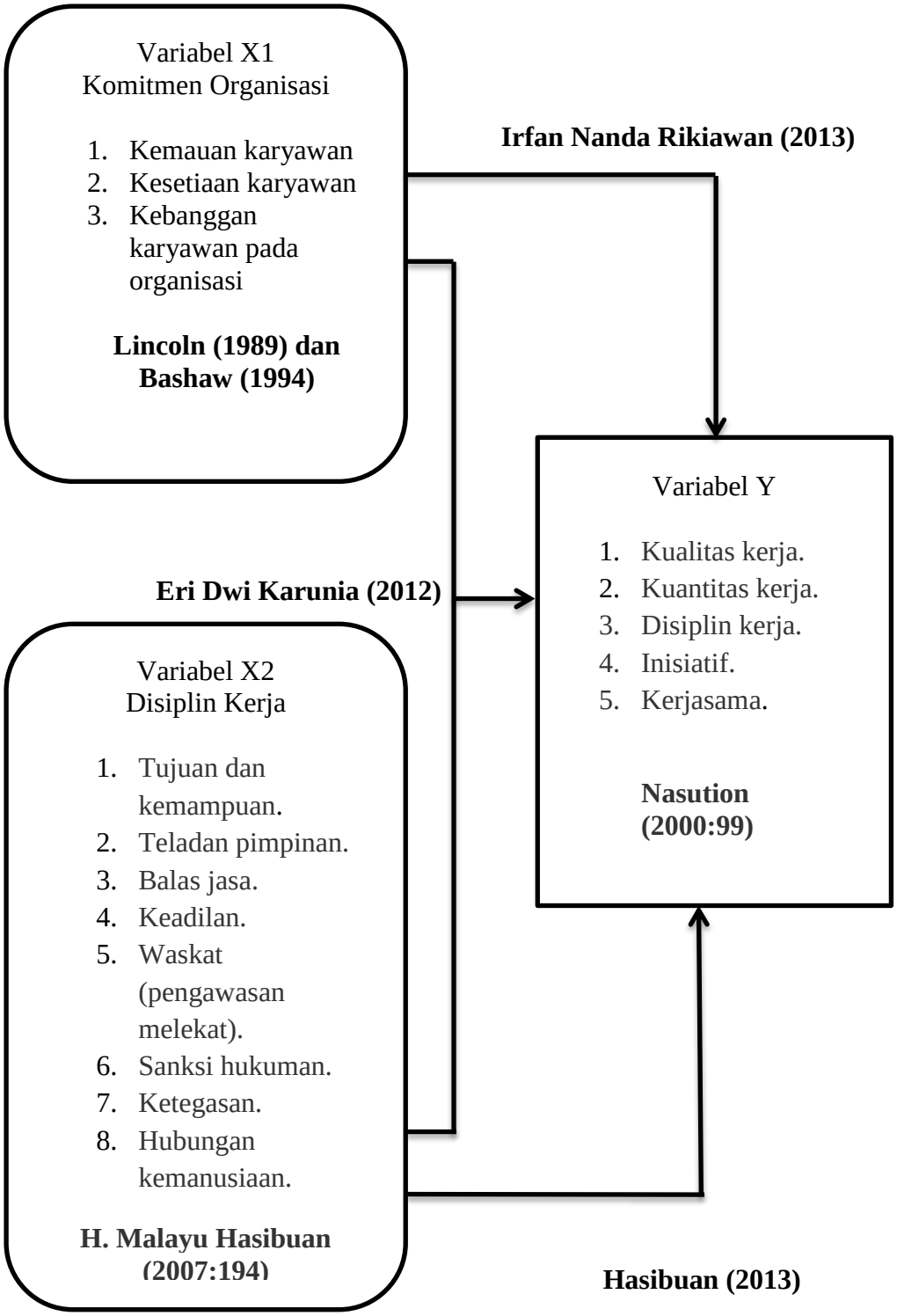
Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Hasibuan (2013:193) "Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal."

### 2.2.3. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Demikian juga sebaliknya, apabila penerapan komitmen organisasional dan disiplin kerja diturunkan maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Sopiah (2008:166) menyatakan bahwa "Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, tingkat

absensi berkurang, loyal pada organisasi, dll". Selain itu hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eri Dwi Karunia (2012) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang signifikan dari komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.




**Gambar 2.1.**
**Paradigma Pemikiran**

## 2.3. Hipotesis

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dengan prestasi kerja karyawan (Y) PT.S.A.N Jaya Teknik Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.S.A.N Jaya Teknik Bandung.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.S.A.N Jaya Teknik Bandung.

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasional (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT.S.A.N Jaya Teknik Bandung.