

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting, oleh karena itu setiap perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terbaik serta komitmen yang tinggi untuk memenuhi kualifikasi tersebut, perusahaan juga perlu memberikan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut serta memberikan pengalaman dan motivasi, pegawai tersebut akan menjadi pegawai yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen sumber daya manusia (Hajrina, 2016).

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai

tujuan perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerja yang diperoleh memuaskan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut (Nurchayani dan Adnyani, 2016).

Kinerja (job performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeheriono, 2014).

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Menurut Mangkunegara (2014) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Robbins dan Judge (2015), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju tercapainya sebuah tujuan atau visi yang diterapkan. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh bagi anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan yang diharapkan dan dikehendaki oleh organisasi, salah satunya kepemimpinan transformasional. Robbins (2017), menyatakan kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan transformasional mengacu para pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individu (Salain, 2014:50). Melihat kepemimpinan transformasional yang mampu diterapkan dengan baik oleh pemimpin dalam perusahaan akan memberikan motivasi bagi karyawan, sehingga tercapainya rasa kepuasan dalam

bekerja dan akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan dalam mengambil tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan, hal ini juga akan berdampak baik dalam mengurangi tingkat turnover karyawan yang akan memiliki rasa puas dan nyaman bekerja pada perusahaan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (karyawan) peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, karena pemimpin menjadi salah satu faktor penentu dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Chiun et al., 2015).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjiwani dan Suana (2016), menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara dan Miftahuddin (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti kepemimpinan transformasional adalah peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pratama (2016) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu organisasi yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik akan dapat mendorong kinerja bawahan. Andriani et, al (2018) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMK di Palembang, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya yang mendorong para guru untuk memiliki visi, misi, dan tujuan serta mendorong dan memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerja maksimum. Sedangkan Ramlanto et, al (2017) menyatakan

kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga guru termotivasi untuk terus mengembangkan diri dan mampu menjadi mandiri dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Komitmen organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya (Nadapdap, 2017). Menurut Andrew (2017) komitmen organisasi adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap hubungan manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan organisasi. Komitmen organisasi merupakan perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk atau menjadi anggota organisasi (Wirawan, 2014:713). Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan bersedia melanjutkan hubungan mereka dengan organisasi yang menguntungkan pada seluruh sektor (Anggraeni dan Rasto, 2016).

Sunyoto (2015:33), menyatakan bahwa 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 bias diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi

acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Bodroastuti dan Ruliaji 2016).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Ranty Sapitri (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan tinggi maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai sesuai target perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hidayah dan K. Tobing (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rahim dan Jam'an (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu berarti seseorang yang setia kepada organisasi memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan individu atau kinerja karyawan. Djuwita et, al (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja unit kerja di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan. Dengan adanya komitmen organisasi, setiap individu akan mampu berkinerja untuk kemajuan organisasi. Sedangkan Hakim (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi di Rumah Sakit Kabupaten Konawe Selatan Sulawesi Tenggara) dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Temuan ini memberi makna bahwa, untuk meningkatkan

kinerja karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Selain komitmen organisasi, untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dipengaruhi oleh factor internal yaitu disiplin kerja (Setyobudi, 2018). Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Septiasari, 2017). Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Ardiani (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Menurut Rivai (2014:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Penelitian yang dilakukan mengenai disiplin kerja terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memiliki disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan perusahaan memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan

yang memiliki disiplin tinggi guna meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai pemicu semangat bagi para karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Kuncorowati dan Rokhmawati (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa kesetiaan dan kepatuhan terhadap peraturan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hiroshi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa disiplin pekerjaan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Noel et, al (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja dalam jangka waktu dengan mendukung pencapaian pekerjaan organisasi. Allen et, al (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, ketika disiplin kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem merupakan suatu perusahaan yang berperan dalam pelayanan pariwisata. Beberapa jenis pelayanan diantaranya jasa pelayanan penginapan, jasa pelayanan perjalanan pariwisata, dan juga jasa pelayanan konsumsi. Di perusahaan inilah aktifitas para karyawan diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan pelayanan pariwisata dengan kinerja maksimal dan mampu mengatasi permasalahan yang muncul pada bidangnya masing-masing. Di perusahaan inilah semestinya para karyawan bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas pelayanan pada Hotel Lotus Bungalows di Kabupaten Karangasem.

Mengingat Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem bergerak dibidang jasa akomodasi, perusahaan dituntut agar bisa meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar dapat mencapai tujuan tersebut, sudah tentu diperlukan adanya kinerja yang tinggi pula. Namun, kenyataannya adanya penurunan dari kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem dengan adanya penurunan pencapaian jumlah pengunjung pada tahun 2018 yang tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pengunjung Kamar Pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem untuk Bulan Januari s.d Desember 2018

No	Bulan	Target	Real	Presentase
1	2	3	4	5
1	Januari	300	231	77%
2	Februari	300	254	84,6%
3	Maret	300	221	73,6%
4	April	300	462	154%
5	Mei	300	251	83,6%
6	Juni	300	270	90%
7	Juli	300	511	170,3%
8	Agustus	300	782	260,6%
9	September	300	548	182,6%
10	Oktober	300	430	143,3%
11	November	300	387	129%
12	Desember	300	302	100,6%

Sumber : Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah pengunjung kamar pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem untuk bulan Januari s.d

Desember 2018 dengan pencapaian tiap bulannya mengalami fluktuasi kenaikan. Penjualan paling sedikit terjadi pada bulan Maret dengan jumlah pengunjung kamar yaitu 221 dengan presentase 73,6%, hal ini diperikarakan karena pelayanan karyawan kurang sehingga menjadi sesuatu pertanyaan manajemen. Sedangkan penjualan paling banyak terjadi di bulan Agustus dengan jumlah pengunjung kamar yaitu 782 dengan presentase 260,6%. Sehingga rata-rata jumlah pengunjung kamar adalah 129,1%. Hal ini belum membuat manajemen menjadi puas karena belum mencapai target 200% per tahun, untuk mencapai keuntungan optimal.

Selain penurunan kinerja yang disebabkan oleh penjualan kamar yang berfluktuasi kepemimpinan transformasional juga mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Kepemimpinan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya di dalam memberikan contoh seperti tata tertib, motivasi kerja kepada seluruh karyawan. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat agar setiap karyawan mampu memberikan pelayanan yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga tidak terjadi complain dari wisatawan yang dampaknya cukup besar terhadap perkembangan dan wisatawan yang berkunjung ke Hotel Lotus Bungalows Candidasa.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada 3 karyawan Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem, pemimpin atau manajer selalu menggerakkan dan mempengaruhi karyawan didalam memberikan contoh

seperti: tata tertib, pada setiap pagi hari sebelum mulai bekerja dibidang masing-masing selalu diadakan breafing untuk memotivasi karyawan supaya tambah bersemangat dalam mengerjakan sesuatu sesuai bidangnya masing-masing, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi sehingga program atau tujuan hotel dapat tercapai dengan baik. Namun pemimpin atau manajer terlalu menuntut loyalitas karyawan.

Disamping itu tidak hanya kepemimpinan transformasional saja yang harus diperhatikan, namun komitmen juga harus diperhatikan agar bisa saling bekerja sama dengan baik demi tujuan yang dicapai perusahaan. Karena setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawannya memiliki komitmen yang tinggi karena selain menghindari terjadinya karyawan yang pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem mengenai komitmen organisasi masih belum optimal, seperti sulit mempertahankan keanggotaannya untuk berorganisasi dalam bekerja, sehingga kurang menunjukkan sikap moral dan menerima nilai-nilai dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan dalam organisasi demi mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya komitmen organisasi yang berpengaruh, tetapi dalam hal ini disiplin kerja haruslah diterapkan agar terciptanya kinerja yang maksimal.

Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan. Dengan kedisiplinan yang baik, karyawan dapat

bekerja secara produktif dan efektif sehingga pelayanan dapat terlaksana dengan baik. Disiplin kerja Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem dapat dilihat apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tepat waktu, tidak sering absen serta menggunakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan.

Salah satu indikator yang bisa digunakan untuk melihat tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem adalah tingkat absensi. Berikut pada tabel 1.2 akan disajikan data ketidakhadiran karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem untuk bulan Januari s.d Desember 2018.

Tabel 1.2
Daftar Ketidakhadiran Karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem untuk Bulan Januari s.d Desember 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Ada (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Hari Kerja Sesungguhnya	Tingkat Absensi
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x 100%
Januari	33	27	891	12	879	1,35%
Februari	33	24	792	15	777	1,89%
Maret	33	27	891	17	874	1,91%
April	33	26	858	20	838	2,33%
Mei	33	27	891	21	870	2,36%
Juni	33	26	858	24	834	2,79%
Juli	33	27	891	26	865	2,92%
Agustus	33	27	891	28	863	3,14%
September	33	26	858	21	837	2,45%
Oktober	33	27	891	25	866	2,81%
November	33	26	858	30	828	3,49%
Desember	33	27	891	22	869	2,46%

Sumber : Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan relatif kecil yaitu paling tinggi hanya 3,49% dari hari kerja. Meskipun hari kerja telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh para karyawan. Dimana ketidakhadiran tersebut dikarenakan ada yang sakit, ijin, maupun ada yang mengambil cuti. Keadaan ini tidak tertutup kemungkinan disebabkan masih kurangnya kebijaksanaan kepemimpinan dan disiplin kerja yang terjadi di Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa di Jl. Raya Candidasa, Kecamatan Manggis, Kabupaten Karangasem. Hotel Lotus Bungalows yang mana sebelumnya bernama “Bayu Paneeda Beach Inn” dibangun pada tahun 1984 yang merupakan anak cabang perusahaan Hotel Denpasar yang bertempat di jantung kota Denpasar. Seiring dengan perjalanan waktu Bayu Paneeda Beach Inn mengalami pasang surut begitu halnya dengan situasi disekitarnya, yang mana pemilik lama menjual kepemilikannya kepada orang lain. Dan tepatnya pada tanggal 20 Juli 1998, Bayu Paneeda Beach Inn dijual kepada management “Lotus Enterprise”. Seiring pergantian management berubahlah nama menjadi “Lotus Bungalows”. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Hotel Lotus Bungalows Candidasa memiliki strategi untuk bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Salah satunya adalah berusaha untuk memberikan pelayanan yang baik.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja yang ada pada Hotel

Lotus Bungalows Candidasa Karangasem, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem ?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lotus Bungalows Candidasa Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah ke dalam suatu permasalahan nyata yang terjadi di perusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati di Denpasar.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja perusahaan.

3. Bagi Universitas / Fakultas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan keustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan Transformasional

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Salain (2014:50) mendefinisikan kepemimpinan transformasional mengacu para pemimpin yang berhasil menggerakkan karyawan melampaui kepentingan diri secara langsung melalui pengaruh ideal (karisma), inspirasi, stimulasi intelektual, atau pertimbangan individu. Menurut Widjaja, Charista, & Josephine (2015), gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang menghasilkan peningkatan motivasi dan komitmen dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2017), kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Mondiani (2014:47), menyatakan kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal.

Sementara Dewi dan Mujiati (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin dengan sosok yang

visioner, inspiratif, meningkatkan kinerja, serta bertindak sebagai pemimpin yang efektif.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disampaikan bahwa kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

2.1.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins dan Judge (2015:263), ada empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

a. Kharisma (Idealized Influence (II))

Pemimpin transformasional memiliki perilaku yang dapat menjadi contoh atau role model bagi pengikutnya. Pemimpin adalah seorang yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin dan bercita-cita ingin seperti dia, pemimpin dianggap memiliki kemampuan yang luar biasa, teguh dalam usahanya dan pengambil keputusan. Pemimpin yang memiliki komponen ini juga seorang yang bersedia mengambil resiko dan konsisten dalam setiap keputusannya. Mereka dapat dipercaya untuk melakukan segala sesuatu dengan benar, serta menunjukkan standar etis dan moral yang tinggi.

b. Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation(IM))

Pemimpin transformasional memberikan motivasi dan menginspirasi para pengikutnya dengan memberikan makna dan tantangan terhadap pekerjaannya, membangun team spirit, menularkan rasa antusiasme dan

optimis. Pemimpin menjadikan setiap pengikutnya memiliki visi bagi masa depan, menjalin komunikasi seperti yang diharapkan pengikutnya, serta menunjukkan komitmen terhadap tujuan atau visi yang disampaikannya.

c. Stimulasi Intelektual (Intellectual Stimulation (IS))

Pemimpin transformasional memberikan rangsangan terhadap pengikutnya untuk berusaha menjadi inovatif dan kreatif dengan bertanya secara aktif mengenai asumsi yang dimiliki, menggali permasalahan yang ada sebelumnya, dan memperbaharui pendekatan lama dengan pendekatan yang lebih baru. Pemimpin tidak pernah memberikan kritik terhadap kesalahan pengikut didepan banyak orang, mereka juga terbuka terhadap ide baru dan pemecahan masalah secara kreatif yang disampaikan pengikut.

d. Pertimbangan Individu (Individualized Consideration (IC))

Pemimpin transformasional memberikan perhatian lebih kepada setiap pengikutnya secara individu untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai pelatih (coach) atau mentor, sehingga para pengikutnya akan mengembangkan potensi dirinya ke arah yang jauh lebih tinggi. Syarat utama terjadinya komponen ini adalah iklim yang kondusif (supportive). Pemimpin mengakui perbedaan kebutuhan dan hasrat atau keinginan yang dimiliki masing-masing individu, memberikan dorongan, kebebasan standar kerja, atau struktur tugas yang berbeda-beda tergantung kemampuannya. Pemimpin menciptakan komunikasi dua arah dan memberikan keleluasaan bekerja bagi pengikutnya. Mereka tidak hanya sekedar melihat pengikutnya sebagai pekerja namun sebagai manusia secara utuh. Mereka juga

mendengarkan secara efektif. Mendelegasikan tugas dengan tujuan mengembangkan potensi pengikutnya, memonitor dan memberikan bantuan arahan serta dukungan tanpa dirasakan berlebihan oleh pengikutnya.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2014:197) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi dalam artian komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Sejalan dengan Aditya (2017) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan setia terhadap organisasi.

Menurut Dani (2016), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi, termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Andrew (2017), komitmen organisasi adalah pengaruh yang ditimbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap hubungan manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan organisasi. Sementara Sunyoto (2015:33), menyatakan bahwa 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 bias diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dengan mengabdikan diri untuk kepentingan dari organisasi tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Rivai (2014:146) yaitu :

1. Faktor Personal, meliputi: Job expectation, psychological contract, job choice factor, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor Organisasi, meliputi: initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
3. Faktor Non Organisasi, meliputi: availability of alternative jobs faktor yang bukan berasal dari organisasi, misalkan ada tidaknya alternative pekerjaan lain jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

2.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator komitmen organisasi mengacu pada Rivai (2014:132), yaitu :

1. Affective Commitment (Komitmen Afektif), menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
2. Normative Commitment (Komitmen Normatif), menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
3. Continuance Commitment (Komitmen Kontinuan), menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2014:145) menyatakan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan dalam perusahaan, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Astiti (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku untuk menaati segala peraturan yang berlaku berdasarkan kesadaran atas diri.

Menurut Rivai (2014:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Ardiani (2015) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Sementara, Utama (2016) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat

menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan (Sinungan, 2014:154).

Prapitayani (2017) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu: tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin kerja antara lain :

- a. Agar para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3.3 Tipe-Tipe Disiplin Kerja

Menurut Rahayu (2017) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap memenuhi peranan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah

untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Rahayu (2017), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.
2. Pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah suatu proses kegiatan dari suatu perusahaan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap dan perilaku, keterampilan dan pengetahuan serta kecerdasan SDM sesuai dengan keinginan dari perusahaan.
3. Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi supaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.
4. Kesejahteraan adalah tingkat kesejahteraan yang memadai yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya sehingga pemberian kesejahteraan mampu menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi serta meningkatkan disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.
5. Penegakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan penegakan

disiplin dengan memberikan sanksi-sanksi bagi pelanggaran disiplin dalam perusahaan.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Cahyadi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Menurut Harahap dan Silvianita (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja Karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2015:105). Menurut (Marwansyah, 2014:229) Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Astiti (2015) menyatakan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari beberapa definisi tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016), tujuan utama sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan hasil informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi.

Kendatipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama tersebut untuk sistem penilaian kinerja mereka, terdapat variasi yang sangat besar dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka, tujuan khusus dapat digolongkan kedalam dua bagian besar: 1) evaluasi, 2) pengembangan. Kedua tujuan tersebut tidaklah saling terpisah, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dari segi orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian akan memberikan kinerja baik pula, dan pula sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepribadian. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik demikian juga sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.
5. Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan dari dalam diri maupun luar diri

seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

Jadi, dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Budaya Organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.
8. Kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik demikian pula sebaliknya.
9. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun kondisi perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia tentu akan memertahan ritme kerja. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi

lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau perturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan akan janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

11. Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan.

2.4.4 Indikator Kinerja

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja karyawan dapat dinilai dari :

a. **Kualitas Kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

2.5 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Nama Penelitian (tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali.	Sanjiwani dan Suana (2016)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 56 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
2	The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance	Mangkunegara dan Miftahuddin (2016)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3	Effect of Transformational Leadership Towards <i>Employee's</i> Performance Through Satisfaction and	Pratama (2016)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja

	Moderated by Culture			karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 320 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
4	The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance	Andriani et, al (2018)	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Palembang.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 193 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
5	The Correlation between Organizational Culture, Transformasional Leadership and Work Motivation to Teachers' Performance	Ramlanto et, al (2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan korelasi antara variabel independen, terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja bersama dengan kinerja guru sebagai variabel dependen.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 202 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.

6	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Ranty Sapitri (2016)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 76 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
7	The Influence of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment to Employee Performance	Hidayah dan K. Tobing (2018)	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 55 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
8	The Analysis of Influence of Motivation and Organizational Commitment on <i>Employees'</i> Performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province	Rahim dan Jam'an (2018)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu berarti seseorang yang setia kepada organisasi memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 45 orang sedangkan penelitian sekarang

			mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan individu atau kinerja karyawan.	33 orang.
9	The Influence of Organizational Commitment, Implementation of Accounting Information System and Workplace Environment to The Performance of Work Unit	Djuwita et, al (2018)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja unit kerja di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan. Dengan adanya komitmen organisasi, setiap individu akan mampu berkinerja untuk kemajuan organisasi.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 122 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
10	Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance (Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi)	Hakim (2015)	Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi di Rumah Sakit Kabupaten Konawe Selatan Sulawesi Tenggara) dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 115 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
11	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap	Liyas dan Primadi (2017)	Disiplin kerja berpengaruh	Persamaan penelitian ini dengan penelitian

	Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat		signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu	sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 41 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
12	The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)	Kuncorowati dan Rokhmawati (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Bahwa kesetiaan dan kepatuhan terhadap peraturan dapat meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbedadan jumlah sampel penelitian ini 50 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
13	The Influence of Work Discipline on Employees Performance Hanshin Elektrik Railway	Hiroshi (2017)	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tingginya tingkat disiplin kerja pegawai akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

			diperoleh hasil yang optimal.	
14	The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Performance (Case Study at Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara)	Noel et, al (2017)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja dalam jangka waktu dengan mendukung pencapaian pekerjaan organisasi.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda dan jumlah sampel penelitian ini 55 orang sedangkan penelitian sekarang 33 orang.
15	The Effect Of Work Discipline Of On Employee Performance In Loews Hotels Chicago	Allen et, al (2016)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya, ketika disiplin kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.