

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Perusahaan perlu melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan karena kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan. Salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak, pemberian disiplin kerja, motivasi kerja, maupun komitmen untuk memajukan perusahaan yang sesuai dengan peraturan yang kondusif.

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja menurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam arti lain kinerja (*performance*) yang berarti hasil kerja seseorang pekerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu

organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011). Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Saraswati Konveksi Guwang pada tahun 2020 dapat dilihat di mana data kinerja karyawan bisa dilihat dari data pendapatan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Pendapatan Saraswati Konveksi Guwang Tahun 2020

No.	Bulan	Target(Rp)	Realisasi (RP)	Persentase
1	Januari	Rp.1.000.000.000	Rp.1.227.037.000	123%
2	Februari	Rp.1.000.000.000	Rp.1.212.449.000	121%
3	Maret	Rp.1.000.000.000	Rp.1.263.103.000	126%
4	April	Rp.1.000.000.000	Rp.815.871.000	82%
5	Mei	Rp.1.000.000.000	Rp.601.936.000	60%
6	Juni	Rp.1.000.000.000	Rp.617.000.000	62%
7	Juli	Rp.1.000.000.000	Rp.548.764.000	55%
8	Agustus	Rp.1.000.000.000	Rp.686.810.000	69%
9	September	Rp.1.000.000.000	Rp.611.693.000	61%
10	Oktober	Rp.1.000.000.000	Rp.788.100.000	79%
11	November	Rp.1.000.000.000	Rp.638.930.000	64%
12	Desember	Rp.1.000.000.000	Rp.627.993.000	63%
Total		Rp.12.000.000.000	Rp.9.639.686.000	80%

Sumber: Saraswati Konveksi Guwang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan pendapatan selama tahun 2020 pada Saraswati Konveksi Guwang, dapat dilihat terjadinya fluktuasi (naik turun) volume pendapatan pada Saraswati Konveksi Guwang dengan total rata-rata persentase 80% dimana persentase tersebut belum terbilang persentase yang bagus karena tidak mencapai 100%, berdasarkan

persentase tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 di atas pada bulan Januari-Desember 2020, penjualan yang melebihi target penjualan hanya bulan Januari sampai Maret, sedangkan bulan mulai April sampai Desember belum ada satupun penjualan yang memenuhi target penjualan. Jumlah penjualan tertinggi terdapat pada bulan Maret dengan total penjualan Rp.1.263.103.000 (126%), permasalahan mulai terlihat ketika memasuki tutup buku bulan April. Di mana pada bulan April penjualan menurun drastis menjadi Rp.815.871.000 (82%). Penurunan penjualan tersebut menurun hingga 44%, di mana penurunan tersebut dapat mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang. Bulan-bulan berikutnya penjualan pada Saraswati Konveksi Guwang mulai tidak pernah mencapai target yang diinginkan. Selain tidak mencapai target, penjualan juga terlihat tidak stabil, di mana penjualan terus naik turun. Dengan adanya ketidakstabilan penjualan tersebut, dapat diindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan Saraswati Konveksi Guwang yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat memicu kurang baiknya kinerja karyawan yang dapat dilihat berdasarkan data pendapatan pada Saraswati Konveksi Guwang bisa disebabkan oleh faktor disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi pada karyawan tersebut.

Disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013:825) merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. 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. Sedangkan dalam arti lain kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Disiplin kerja memang dibutuhkan untuk suatu perusahaan dalam kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap disiplin kerja pada Saraswati Konveksi Guwang dapat dilihat masih banyak karyawan yang terbiasa untuk terlambat hadir dalam bekerja, ketidakdisiplinan karyawan pada kehadiran tersebut lama-kelamaan dapat menjadi kebiasaan yang tidak baik dalam bekerja, maka dari itu dapat dilihat karyawan kurang mengikuti aturan-aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan di dalam kehidupan sehari-hari dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku kita, terlebih di dalam lingkup kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Handayani.,dkk. (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang baik akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena disiplin kerjanya rendah.

Selain disiplin kerja, motivasi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009) di mana motivasi merupakan faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kinerja karyawan (Hasibuan,2012:141). Motivasi dapat dijadikan pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang maksimal. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula dan begitu sebaliknya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap motivasi kerja pada Saraswati Konveksi Guwang dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya diperusahaan, sehingga kebutuhan sosialnya masih sangat terasa kurang. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Arianto.,dkk. (2020) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai mempunyai motivasi yang tinggi akan mencapai kinerja

yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Selain faktor motivasi, komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan, dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi menurut Soekidjan (2009), hal ini mencakup cara - cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan harus dimiliki setiap masing-masing karyawan. Begitu pula yang terjadi pada organisasi yang didalamnya terdapat keragaman sifat para karyawan. Tidak hanya sekedar teori semata, organisasi saat ini banyak yang mengaplikasikan kedalam dunia nyata, salah satunya dengan cara memasukan komitmen organisasi kedalam susunan kualifikasi penerimaan calon tenaga kerja. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap komitmen organisasi pada Saraswati Konveksi Guwang dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang kurang peka bahwa mereka adalah bagian dari organisasi, hal tersebut tentu membuat para karyawan tidak punya pikiran tentang kebanggaan mereka menjadi bagian dari organisasi. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan berharap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2007). Hal ini juga didukung oleh penelitian Handry (2020) menyimpulkan variabel komitmen yang terdiri dari komitmen afektif, continuence, dan normative memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dan menyatakan

dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari latar belakang masalah di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang ?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang ?
- 3) Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Saraswati Konveksi Guwang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat serta berguna untuk hal-hal sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.
 - b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Manfaat Empiris
 - a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat disiplin kerja, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
 - b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman

mengenai manajemen yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam Batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi ndan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada

higher performance dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Sedarmayanti (2011:98), Kinerja merupakan terjemahaan dari *performance* yang berarti hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, diaman hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis (2012:78) kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Jadi, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dari kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut, perusahaan dapat menilai hasil kerja karyawan tersebut.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:75) , mengemukakan terdapat 4 indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Rosidah, 2018:290). Menurut Undang-Undang

No. 35 Tahun 2012 yang dimaksud dengan disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan / atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilarang dijatuhi hukuman disiplin. (Hasibuan, 2012:139) menyatakan bahwa, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu hal yang harus diperhatikan dan dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena kedisiplinan merupakan kunci dari cekatan atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalani suatu pekerjaan.

2) Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang paling mendasar untuk mengukur tingkat kedisiplinn, dan biasanya bagi karyawan yang memiliki tingkat disiplin rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan akan selalu taat pada aturan kerja yang berlaku pada organisasi.

c) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan dan rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Tohardi (2002:334), Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2005:61) motivasi merupakan terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di peroleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan

pada diri seseorang di rangsang oleh suatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Jadi, dapat disimpulkan motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena dengan pemberian motivasi yang tepat setiap karyawan akan memberikan timbal balik dengan hasil kerja dan kinerja yang maksimal.

2) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 148), indikator motivasi adalah :

- a) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan yang di tunjukan dengan : pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukan dengan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- c) Kebutuhan sosial ditunjukan dengan : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalani hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan pengharagaan, ditunjukan dengan pengakuan kebutuhan akan penghargaan, ditunjukan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

- e) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan dan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi (Luthans,2014:224). Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. (Muchlisin Riadi, 2017:47) komitmen organisasi juga sangat mempengaruhi dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan, dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai harus dimiliki setiap masing-masing pegawai. Begitu pula yang terjadi pada organisasi yang didalamnya terdapat keragaman sifat para pegawai. Tidak hanya sekedar teori semata, organisasi saat ini banyak yang

menaplikasikan kedalam dunia nyata, salah satunya dengan cara memasukan komitmen organisasi kedalam susunan kualifikasi penerimaan calon tenaga kerja. Menurut Robbins & Judge (2007:91) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu tingkat dimana pegawai mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan berharap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Hal ini berarti komitmen organisasi merupakan suatu landasan atau pegangan yang harus dipegang oleh setiap karyawan dalam menjalani pekerjaan atau berada disuatu organisasi, karena jika setiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik tentu saja akan membuat karyawan tersebut betah untuk bekerja pada organisasi tersebut.

2) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2007:101) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Tiga indikator komitmen organisasi adalah:

a) Kemauan karyawan

Dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

b) Kesetiaan karyawan

Yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

c) **Kebanggaan karyawan pada organisasi**

Ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang di ikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Handayani.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan suasana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel suasana kerja.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Lubis.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak ada.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Illanisa.,dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak ada.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Arianto.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan

variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah tidak ada.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sherlie.,dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Benwin Indonesia di Kota Batam. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kompensasi.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Handry (2020) dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nuryanti.,dkk. (2020) dengan judul *Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia cabang Denpasar*. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Frimayasa.,dkk. (2020) dengan judul *Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag*. Alat analisis dalam penelitian ini

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *Human Capital*.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Farindi (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Premium Trimegah Utama Palembang. Alat analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja.