

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dan memiliki keterkaitan serta mendukung dalam penelitian ini. Berikut tabel dibawah ini akan menjelaskan perbedaan dan persamaan antara penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya, berikut uraian penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian Terdahulu	Persamaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Hasbi, 2014) Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau	Persamaan penelitian terletak pada pembahasan mengenai pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja.	Derajat keeratan hubungan antara kedua variabel independent yaitu komitmen pegawai (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan disiplin kerja (Y) termasuk kategori kuat. absensi
2.	(Kadir, 2015) Pengaruh Komitmen Pada Tugas Dan Pemberian Imbalan Terhadap Disiplin Kerja	Persamaan penelitian terletak pada pembahasan mengenai pengaruh komitmen	Peningkatan disiplin kerja pegawai di Kecamatan Medan Labuhan, dalam kategori

	Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Labuhanbatu Selatan	kerja terhadap disiplin kerja.	yang sedang berdasarkan hasil dari penelitian, dimana terdapat disiplin kehadiran yang baik, ketepatan jam kerja, menggunakan pakaian, serta ketaatan terhadap peraturan.
3.	(Keristian Halawa1, Paskalis Dakhi, SE., M.M., M.AP2, Yohanes Dakhi., SE., 2021) Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan	Persamaan penelitian terletak pada pembahasan mengenai pengaruh komitmen kerja terhadap disiplin kerja.	hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan.

Sumber Data: Dikaji oleh penulis, 2022

2.2 Pengertian Dari Kajian Kepustakaan

2.2.1 Pegawai

Orang yang bekerja dalam suatu badan usaha swasta maupun bada usaha pemerintah dan diberi imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku baik yang bersifat harian, mingguan, bulanan biasanya pegawai menerimanya tiap satu bulan (Rizki & Op, 2021). Pegawai juga merupakan salah satu faktor kesuksesan pada perusahaan. Kinerja pegawai

merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. (Tirtayasa, 2019).

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, 2018). Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama (Nurjaya et al., 2021).

2.2.2 Komitmen Kerja

Komitmen sebagai kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh tanggung jawab (Budiarti, 2020). Komitmen dapat timbul bila ada kecintaan terhadap tugas dan tanggung jawab. Semua orang secara alamiah memiliki komitmen namun komitmen yang dimiliki

oleh semua orang tidak akan pernah sama. Menurut Porter dalam (Budiarti, 2020) komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi yang ditandai dengan tiga hal sbb: 1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, 2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, 3) keinginan mempertahankan kepegawaian dalam organisasi. Menurut (Steers, 2015) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Kesungguhan hati untuk melakukan suatu pekerjaan dianggap dan diyakini sebagai suatu komitmen (Nawawi, 2009) sehingga komitmen diartikan sebagai ketetapan hati dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dalam menentukan kegiatan. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi selalu berbuat lebih banyak terhadap pekerjaannya dan tidak keberatan bekerja melebihi jam kerja yang sudah ditentukan (Suharsimi, 2013). Sumberdaya manusia berperan penting dalam menentukan tujuan organisasi yaitu orang-orang yang mengisi organisasi dengan pekerjaan, bakat, kreativitas dan semangatnya (Stoneer, 1986). Steers dalam (Desler, 1997) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat digunakan sebagai pedoman komitmen terhadap organisasi yaitu: kepercayaan, keinginan untuk bekerja di dalam organisasi sebagai serta keinginan untuk bertahan dan loyalitas.

Menurut Steers dan Buchanan (dalam Desler, 1997) komitmen mencakup tiga faktor perilaku berkaitan yaitu: 1) perasaan identifikasi dengan misi organisasi, 2) perasaan terlibat dengan misi organisasi, 3) perasaan loyal dan cinta pada organisasi. Menurut Martin dan Nicholls (verawati, 2015) terdapat tiga pilar untuk membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi yaitu sbb : menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, menciptakan semangat dalam bekerja dan keyakinan dalam manajemen diri pegawai. Berdasarkan uraian di atas indikator yang

digunakan untuk mengukur komitmen adalah sikap terhadap tugas, loyalitas, tanggung jawab dan disiplin diri.

Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi pada organisasi, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki rasa yang tetap membela organisasinya, selalu giat dalam pencapaian untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti dalam membantu mencapai tujuan organisasi (Hariani et al., 2019). Mengemukakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya. Ketika karyawan lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan itu berarti mereka lebih berkomitmen untuk pekerjaan mereka, itu menyiratkan bahwa karyawan puas terhadap suatu pekerjaan disuatu organisasi (Zarai, 2019).

Perilaku dan komitmen itu sendiri juga mempengaruhi kinerja seseorang saat bekerja. Komitmen dipandang penting pada suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan komitmen yang tinggi seorang karyawan akan menunjukkan sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati bersama, berfokus pada nilai-nilai dan sikap (attitude) yang dimiliki oleh karyawan. Karena perusahaan meyakini bahwa tanpa komitmen karyawan yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses (Prasada et al., 2020).

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif

dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

2.2.3 Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai yang diharapkan secara maksimum dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari kehadiran, dengan disiplin, kerja sama tim, koordinasi yang terus menerus sampai dengan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Termasuk memberikan kontribusi melalui sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah

ditentukan, baik untuk kepentingan instansi itu sendiri maupun dalam lingkungan dimana pegawai bekerja.

Kompetensi seorang pegawai harus ditunjukkan dengan pengetahuan yang dicirikan secara profesionalismesesuai dengan bidangnya. Oleh karenaitu kompetensi merupakan karakteristik dasar yangharus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkanterhadap kinerja yang meliputi Kemampuan, kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, serta berkemampuan dalam bekerja sama. Selain itu, factor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah disiplin, karena adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untukmencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melaluipelaksanaan tindakanhukuman. Fungsitindakan diharapkan dari keseluruhan pegawai yang berkinerja yang baika diantaranya adalah: 1). Menciptakan ketertiban, 2). Menegakkan Peraturan dan Kepastian Hukum, 3). Membina pegawai agar dapat berperilaku efektif dan efesien dan profesional, 4). Menjunjung tinggi integritas, kehormatan dan identitas sebagai pegawai.Pembinaan disiplin dibutuhkan demi kelangsungan organisasi/ instansi pemerintah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam suatu kebijakan. Sedangkan manfaat pembinaan disiplin adalah agar paratenaga kerja menepati segala aturan, dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya, untuk bertindak sesuai dengan norma dan aturan dalam mencapai produktivitas yang tinggi (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021).

Kompetensi merupakan kemampuan, keterampilan, dan pemahaman seorang guru dalam pekerjaannya sehingga dapat menyampaikan ilmunya dalam tujuan melaksanakan tugasnya dengan profesional. terdapat beberapa indikator Kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (Knowledge) merupakan kesadaran yang dimiliki sseorang dalam bidang kognitif

- 2) Kemampuan (Skil) merupakan sesuatu yang dipunyai seorang pegawai untuk menjalankan tugas maupun pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 3) Nilai (Value) merupakan standart perilaku yang dipercayai dan secara psikologis telah menjadi satu dalam diri seseorang.
- 4) Sikap (Attitude) merupakan perasaan atau reaksi terhadap rekan kerja
- 5) Minat (Interest) merupakan Kecenderungan seseorang dalam melaksanakan suatu tindakan, misalnya melakukan sesuatu kegiatan kerja.

Pengertian Kinerja merupakan hasil ataupun tingkat keberhasilan seseorang yang secara totalitas selama periode tertentu di dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target ataupun sasaran ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disetujui Bersama (Maula et al., 2022).

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Kerja Pegawai Komitmen kerja yang dimiliki pegawai terhadap organisasi ini merupakan upaya pegawai dalam melibatkan diri untuk organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi tentunya sangat dibutuhkan untuk mencapai sasaran dan meningkatkan tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan membina dan meningkatkan pekerja terhadap organisasi. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai dipengaruhi ltern yang berasal dari internal dan eksternal pegawai.

Menurut Minner (2008), komitmen organisasi di pengaruhi oleh ltern-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor personal

seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

2) Karakteristik pekerjaan

seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3) Karakteristik struktur

seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap pegawai.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru dan yang sudah lama bekerja memiliki tingkatan komitmen yang berbeda. Komitmen kerja pegawai pada organisasi tidak timbul begitu saja, namun melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen kerja pegawai juga dibentuk oleh sejumlah ltern.



(Hasbi, 2014)membedakan ltern faktor yang mempengaruhi komitmen menjadi empat kategori yaitu:

1) Karakteristik personal, mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan ltern kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi lternat terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang lebih lama bekerja menunjukkan komitmen yang tinggi.

2) Karakteristik pekerjaan, meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi pekerjaan.

3) Karakteristik lternativ, mencakup drajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan dan fungsi lterna dalam organisasi.

4) Pengalaman bekerja, dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting bagi pegawai karena memiliki korelasi yang positif terhadap komitmen organisasi.

Steers (1985) mengidentifikasi ltern yang berpengaruh terhadap komitmen meliputi:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa kerjanya dalam organisasi dan variasi kebutuhannya.
2. Ciri pekerjaan, yang meliputi identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerjanya.
3. Pengalaman kerja, yang meliputi keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lainnya memperbincangkan dan mengutarakan perasaan mereka mengenai organisasi.

Sementara itu Buchanan dalam Gibson (1990) mengemukakan ltern yang berpengaruh terhadap komitmen sebagai berikut:

1. Pentingnya pribadi, yakni pengalaman sebagai anggota organisasi berharga meningkatkan komitmen.
2. Perwujudan harapan, terpenuhinya harapan seperti yang dijanjikan oleh organisasi dilaporkan lebih berkaitan.
3. Tantangan pekerjaan, yakni penugasan yang menantang, menarik dan berharga diri ltern memperkuat komitmen. Jadi peningkatan komitmen berdasarkan pendapat diatas, organisasi perlu memenuhi harapan pekerja baik harapan untuk dihargai keberadaannya maupun harapan agar

diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasi kerja dengan memberi tanggung jawab pada pekerja dalam pekerjaannya.

2.2.5 Indikator Komitmen Kerja

Komitmen kerja atau komitmen organisasi dapat menggambarkan keinginan pegawai untuk ikut berperan serta dalam mencapai tujuan organisasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Menurut Mowday (1998) dalam Sopiah (2008) komitmen organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator yang sudah dikembangkan sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, pegawai bangga bekerja di organisasi, dan menganggap organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja.
- 2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, adanya perasaan nyaman yang dirasakan pegawai membuat pegawai termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.
- 3) Penerimaan nilai organisasi, pegawai merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di organisasi sesuai dengan nilai yang dianut oleh pegawai.
- 4) Penerimaan tujuan organisasi, keinginannya untuk tetap berada di organisasi membuat pegawai berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Maula et al., 2022) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- 1) Jumlah pekerjaan Jumlah pekerjaan diperoleh oleh individu ataupun kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar dalam pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan kualitas yang diterapkan suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan waktu Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu yang harus diselesaikan dalam tepat waktu, sebab mempunyai ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.

4) Kehadiran Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kesediaan karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan.

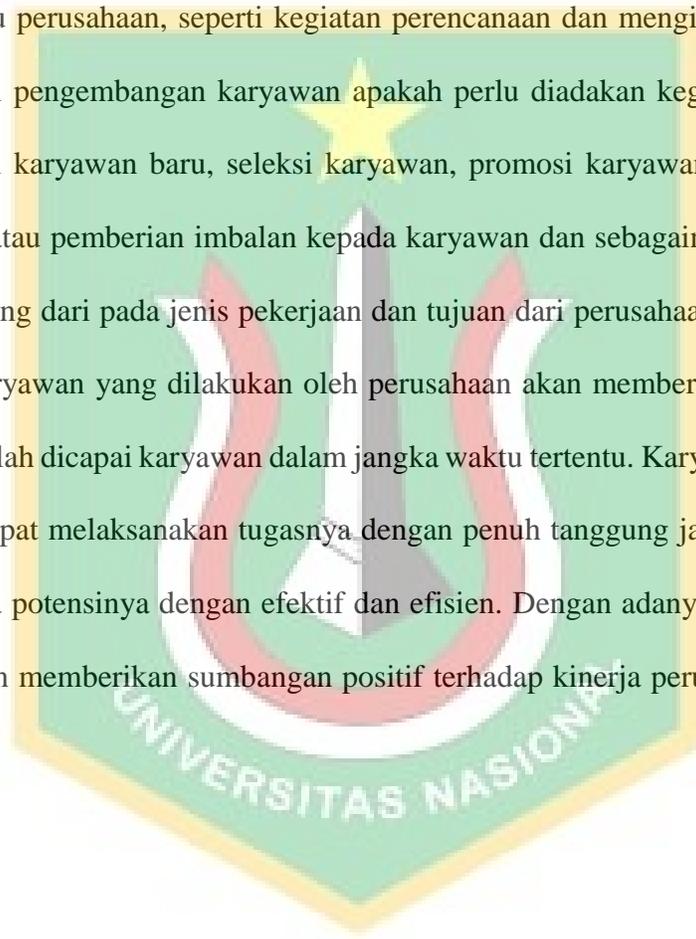
5) Kemampuan kerjasama Tidak semua pekerjaan dapat dituntaskan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu : Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggungjawab, disiplin, inisiatif. Kinerja karyawan yang diharapkan juga akan dapat tercapai dengan adanya komitmen terhadap organisasi (Daulay et al., 2019). Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. (Wibowo, 2013). Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Selain itu untuk mendapatkan kinerja yang diharapkan, setiap perusahaan perlu menerapkan disiplin bagi setiap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dengan disiplin maka setiap tahap dari pelaksanaan aktivitas akan berjalan dengan maksimal, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2019). Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan

dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan (Lestari & Afifah, 2021).

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan sdm baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya. Penilaian tentang kinerja juga tergantung dari pada jenis pekerjaan dan tujuan dari perusahaan yang bersangkutan. Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh perusahaan akan memberikan informasi sejauh mana kinerja yang telah dicapai karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang berkinerja tinggi diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, cekatan mampu menggunakan segala potensinya dengan efektif dan efisien. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan (Safitri et al., 2018).



2.2.6 Bentuk Komitmen Kerja

Bentuk komitmen kerja menurut Allen dan Meyer (2007) ada tiga bentuk komitmen organisasi seseorang, yaitu:

1) Komitmen Efektif (Affective Commitment)

Komitmen ini mengarah kepada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang yang berharap terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai kehendak untuk tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk bisa meraih tujuan tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Komitmen ini mengarah kepada kehendak karyawan untuk tetap tinggal pada organisasi tersebut karena terdapat perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi daripada dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan yang sudah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

3) Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Komitmen ini mengarah kepada perasaan karyawan yang mana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya disebabkan karena tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain mengenai mereka apabila mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir apabila rekan kerja mereka mempunyai pikiran buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

Perceived organizational support dapat juga dipandang sebagai komitmen kerja Islami pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut (Nisak & Sujianto, 2022).

Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki 3 (tiga) bentuk, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Ketiga bentuk komitmen ini disebut teori *three component model of commitment* yang merupakan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Komitmen afektif terkait dengan adanya ikatan emosional antara karyawan dan perusahaan; komitmen kelanjutan terkait dengan adanya perasaan membutuhkan perusahaan oleh karyawan; dan komitmen normatif terkait dengan merasa berkewajiban untuk tetap bertahan dalam perusahaan. Komitmen afektif merupakan bentuk keterikatan emosional seorang karyawan dimana karyawan tersebut merasakan bahwa ia memiliki rasa tanggungjawab yang besar bagi perusahaan, Karyawan yang punya komitmen afektif yang kuat, maka akan mempertahankan keanggotaannya atas kemauan dan inisiatif pribadi (Allen & Meyer, 1990). Oleh karena itu, bentuk komitmen ini didasarkan pada kemauan karyawan, tetapi hingga saat ini masih belum ada kesimpulan yang sama terkait konsep seperti apa yang menghubungkan keterikatan tersebut.

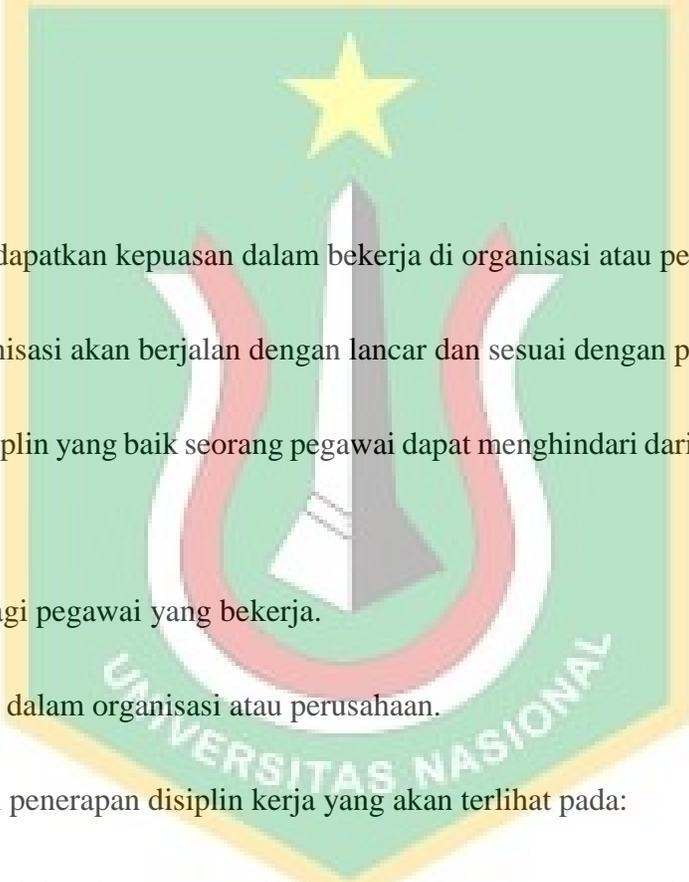
Faktor lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasional yaitu keadilan organisasional (Sethi *et al.*, 2013). Greenberg (1990) menyatakan bahwa keadilan organisasional adalah suatu konsep sejauh mana persepsi karyawan tentang keadilan perusahaan dalam memperlakukan mereka. Karyawan menganggap perusahaan adil ketika hasil dan prosedur yang diperoleh adalah adil (Noruzi *et al.*, 2011), atau dengan kata lain ketika rasio antara kontribusinya bagi perusahaan dengan hasil yang diterima adalah seimbang (Gibson *et al.*, 2009). Munculnya persepsi adil dalam pikiran karyawan dapat berdampak positif bagi perusahaan, di mana karyawan akan memiliki perasaan emosional yang positif pada pekerjaannya, sehingga akan meningkatkan komitmennya dalam bekerja (Sethi *et al.*, 2013).

Three component model of commitment yang dikemukakan Allen & Meyer (1991) menyatakan bahwa komitmen telah dikonseptualisasikan ke dalam 3 (tiga) bentuk komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Ketiga komponen ini memberikan pandangan tentang komitmen dari perspektif psikologis bahwa komitmen menunjukkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Kepuasan kerja seseorang banyak dipengaruhi oleh gap antara hasil yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan hasil yang diterima sebenarnya (Lum *et al.*, 1998). Semakin besar gap antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang diterima sebenarnya akan menyebabkan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin kecil gap antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang diterima sebenarnya akan menyebabkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingginya kepuasan kerja karyawan, akan menciptakan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan (Mowday *et al.*, 1982).

2.2.7 Tinjauan Disiplin Kerja

Rasa kepedulian pegawai yang tinggi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan yang akan meningkatkan kemajuan kedisiplinan bagi pegawai, serta dengan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dapat membangkitkan gairah kerja yang tinggi dan untuk meningkatkan inisiatif dalam pencapaian tujuan (Rooby et al., 2015). Manfaat penerapan disiplin kerja yang baik pada pegawai dalam upaya mencapai disiplin kerja dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut :

- 
- a. Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja di organisasi atau perusahaan.
 - b. Produktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan.
 - c. Dengan adanya disiplin yang baik seorang pegawai dapat menghindari dari kecelakaan di tempat dia bekerja.
 - d. Sebagai panutan bagi pegawai yang bekerja.
 - e. Tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut manfaat dari penerapan disiplin kerja yang akan terlihat pada:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan melakukan pekerjaannya.
- c. Berkembangnya rasa memiliki dan setia kawan yang tinggi di kalangan karyawan.
- d. Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

e. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas, maka dengan demikian harus dihindari melemahnya disiplin kerja pegawai.

Menurut Nitisemito (2011), kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Ada beberapa pendapat para ahli tentang pengertian disiplin kerja seperti menurut Rahayu Mahyanaila (2016) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku..

Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma Surya (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Menurut Darmawan (2008) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Matondang, 2018).

Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi (Aromega et al., 2019).

Disiplin kerja adalah kesanggupan pegawai atau karyawan untuk mentaati kewajibannya dan menghindari larangan yang sudah ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Istiqomah & Suhartini, 2015). Menurut Simamora (2004) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika ia telah melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2008:129) disiplin kerja adalah suatu proses manajemen yang dilakukan untuk memperkuat segala bentuk aturan dan wewenang yang ada di dalam suatu perusahaan. Menurut Anoraga (2009:46) mengatakan disiplin kerja merupakan proses

dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan atau tata tertib yang ada. Menurut Hasibuan (2016:193-194) disiplin kerja adalah rasa sadar dan kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk mentaati semua aturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Menurut Sinambela (2012:239) mengatakan ada dua jenis disiplin kerja diantaranya:

1. Disiplin kerja preventif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan mematuhi dan mengikuti segala bentuk aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan disiplin preventif salah satunya untuk memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan bisa bekerja lebih disiplin dan taat pada peraturan perusahaan.
2. Disiplin kerja korektif merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk membuat karyawan bergerak, bekerja dan mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan di dalam suatu perusahaan. Dan jika karyawan melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan tersebut akan diberi hukuman supaya karyawan tersebut bisa menginstropeksi dirinya sendiri

2.2.8 Pengertian Disiplin Kerja

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap disiplin. Disiplin berasal dari Bahasa latin “Disciple” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi, sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suatu kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian karyawan dapat

melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Ada dua jenis disiplin yang sangat dominan yaitu :

1. Disiplin dalam waktu

Jenis disiplin yang sangat mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen bersangkutan dengan masyarakat contohnya melalui sistem daftar absensi atau sistem apel. Pendisiplinan Aparat atau pekerja yang dapat ditempuh, misalnya mengadakan absensi 2-3 kali sehari, dan apel pagi dan apel waktu terakhir jam kerja atau lain-lain.

2. Disiplin kerja dalam hal kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan serta saling mempengaruhi, disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya. Dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa disertai dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh melainkan harus serentak.

Instansi pemerintah pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, jika para Aparat dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktifitasnya pun meningkat. Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan dua pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja serta suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pemimpin terhadap imbalan yang diberikan organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reductions in rank or pay*), dan pemecatan (*firing*) tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atas pelanggaran pelanggaran aturan instansi.

Dimensi Kedisiplinan Menurut (Febriansyah et al., 2020):

1. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan.

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang 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.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan disiplin pegawainya, misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi pegawai, pemberian kompensasi, promosi, kepemimpinan yang baik bahkan sampai pemberian sanksi. Berdasarkan pengamatan penulis, disiplin Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Pasuruan masih kurang baik, hal ini karena penulis masih menemukan indikator-indikator rendahnya disiplin pegawai, misalnya lambatnya penanganan beberapa masalah yang dihadapi masyarakat seperti banjir, kekurangan air, pengangguran, kemiskinan, angka putus sekolah yang tinggi, banyaknya pegawai yang berkeliaran pada jam-jam kerja, penggunaan fasilitas dinas yang tidak semestinya dan lain sebagainya. Namun

sekali pun berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja PNS, tetap saja PNS yang indisipliner dari tahun ketahun yang ditangani Badan Kepegawaian Daerah cenderung mengalami peningkatan baik kategori ringan, sedang maupun berat dengan sebab yang beraneka ragam, tanpa diketahui dengan pasti apa yang menjadi penyebab indisipliner PNS tersebut (Mutohar, 2018).

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Komitmen (X) sebagai variabel bebas dan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:

Tabel 2. 2 Kerangka Berfikir



Sumber Data : Dikaji oleh penulis, 2022

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah tanggapan pada perumusan permasalahan yang akan diteliti, di mana perumusan tersebut sudah berwujud pertanyaan. Hipotesis berarti sebuah tanggapan sekejap pada suatu permasalahan jika penulis sudah mengkaji masalah dari penelitiannya yang kemudian kebenarannya perlu diuji. Penulis mencari

informasi yang sangat bermanfaat supaya dapat dijadikan bukti pada hipotesisnya.

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. $H_0: \beta_1 = 0$ (Tidak ada Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Bekasi Utara).
2. $H_a: \beta_2 > 0$ (Ada pengaruh Komitmen Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kecamatan Bekasi Utara).



