

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiyana *et al.* (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

##### **2.1.1.1 Indikator Komitmen Organisasi**

Adapun indikator pada komitmen organisasi menurut Robbins (2016:101) indikator pada komitmen organisasi antara lain :

1. Komitmen Afektif atau *affective commitment* yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai.
2. Komitmen Berkelanjutan atau *continuance commitment* yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif atau *normative commitment* yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan.

##### **2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Ma'rufi dan Anam (2019) faktor yang mempengaruhi antara lain :

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan dan peran
3. Karakteristik struktur organisasi

### **2.1.2 Pengertian Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Mulyadi (2007:135) pemberdayaan karyawan atau *employee empowerment* yaitu gaya pengelolaan modal manusia pada organisasi dimasa depan. Menurut Widiyastutim (2021:48) pemberdayaan karyawan adalah salah satu hal yang harus diperhatikan karena adanya pemberdayaan akan membuat karyawan merasa tentram jika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan merasa puas karena banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.2.1 Indikator Pemberdayaan Karyawan**

Menurut Kuo *et al.* (2010) terdapat indikator pemberdayaan karyawan antara lain :

1. *Meaning* atau arti, menentukan sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan dan hubungan pribadi tentang pekerjaan
2. *Competence* atau kompetensi, karyawan percaya bahwa mereka memiliki keterampilan serta kemampuan yang diperlukan dalam melakukan pekerjaan mereka
3. *Self-determination* atau penentuan diri, karyawan memiliki rasa kebebasan terhadap bagaimana mereka melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut
4. *Impact* atau pengaruh, karyawan dapat percaya bahwa mereka bisa memengaruhi system organisasi dimana mereka bekerja.

### **2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Oupen *et al.* (2020:38) disiplin kerja yaitu sikap serta tingkah laku yang menunjukkan kedisiplinan karyawan atau individu terhadap peraturan organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2014:129) disiplin kerja yaitu fungsi operasional terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena semakin disiplin karyawan maka semakin tinggi efisiensi kerjanya. Menurut Erawati dan Wahyono (2019:291) disiplin kerja yaitu sikap, tingkah laku, serta perbuatan yang sesuai terhadap aturan uamh tertulis maupun tidak tertulis yang ada pada organisasi atau perusahaan, dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atas pelanggaranannya. Sedangkan menurut (Hidayati *et al.*, 2019) disiplin kerja adalah salah satu faktor dalam meningkatkan produktifitas setiap karyawan.

### 2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang terdapat pada disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017:115) antara lain :

1. **Sikap**, mental serta perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya dalam melakukan tugas dan peraturan berupa kehadiran dengan keberadaanya karyawan diperusahaan untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan serta menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. **Norma**, peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para pegawai didalam peraturan serta sebgaia acuan dalam bersikap dengan mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan serta mengikuti cara kerja yang ditentukan organisasi.
3. **Tanggungjawab**, kemampuan dalam menjalankan tugas serta peraturan di perusahaan.

### 2.1.3.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Adapun beberapa factor disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) antara lain :

1. Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan Melekat Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai pada suatu instansi.
6. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut

untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

7. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi

### **2.1.3.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Adapun tujuan disiplin kerja menurut Rizki dan Suprajang (2017) antara lain :

1. Tujuan umum, untuk kelangsungan perusahaan sesuai pada motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun esok.
2. Tujuan khusus, antara lain :
  - i. Supaya tenaga kerja bisa menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan ataupun peraturan serta kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak serta melaksana perintah *manager*.
  - ii. Bisa melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya dan mampu memberkan *service* yang maksimal kepada pihak tertntu yang bekepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - iii. Bisa menggunakan dan memelihara sarana serta prasaran barang ataupun jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - iv. Bisa bertindak serta berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku diperusahaan.
  - v. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, baik untuk jangka panjang maupun pendek.

### **2.1.3.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Adapun bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015:129) antara lain :

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

2. Disiplin Korektif yaitu Suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

#### **2.1.4 Pengertian Kompetensi**

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020:284) kompetensi adalah salah satu factor penentu untuk peningkatan efisiensi kemampuan para karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Jan dan Hasan (2020:179) Kompetensi yaitu kemampuan karyawan yang dilihat dari potensi fisik ataupun *non* fisik yang dimiliki pada setiap karyawan agar dapat memikul amanah serta menempati jabatan di perguruan tinggi.

##### **2.1.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Adapun faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2010:339) antara lain :

1. Keyakinan serta nilai-nilai.
2. Keterampilan pengalaman
3. Motivasi
4. Budaya Organisasi
5. Kemampuan Intelektual.

##### **2.1.4.2 Indikator Kompetensi**

Adapun indikator yang terdapat pada kompetensi menurut Sutrisno (2016:204) antara lain :

1. **Pengetahuan**, kesadaran dalam bidang kognitif. Contoh, seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. **Pemahaman**, kedalaman kognitif serta afektif yang dimiliki seorang individu. Contoh, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus

mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. **Kemampuan**, sesuatu yang dimiliki seorang individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Contoh, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. **Nilai**, suatu standar perilaku yang telah diyakini secara psikologis dan menyatu dalam diri seseorang. Contoh, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas.
5. **Sikap**, perasaan atau reaksi terhadap suatu dorongan yang datang dari luar. Contoh, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. **Minat**, kecenderungan seorang individu untuk melakukan suatu perbuatan. Contoh, melakukan suatu aktivitas kerja.

## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan dan Piartrini, 2018) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menjelaskan bagaimana pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja mempengaruhi komitmen organisasi pada Villa Ocean Blue. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 46 responden atau seluruh karyawan departemen *house keeping*. Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk mengelola data, hasil dari penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi sedangkan stress kerja berpengaruh negative terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspa *et al.* (2019) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan dan stress kerja terhadap komitmen organisasi pada Sekolah Tinggi Desain Bali. Populasi pada penelitian ini yaitu merupakan data primer yang berjumlah 44 karyawan yang merupakan tenaga kependidikan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Desniari dan Dewi (2020) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan

pegawai, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Balai Wilayah Sungai Bali Penida. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 65 responden dan penelitian ini menggunakan analisis yang menggunakan regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Rumoning (2018) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada RSUD Kabupaten Asmat. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 59 responden atau perawat yang bekerja. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path), hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan stress kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto dan Dewi (2020) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan efektif dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi dan motivasi maslow pada SD Negeri di Kota Surakarta. Populasi pada penelitian ini yaitu 90 responden atau 90 guru. Penelitian ini menggunakan metode random sampling, hasil dari penelitian ini yaitu kedisiplinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi dan kedisiplinan berpengaruh terhadap motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Trisnowati (2019) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan transformasional dan disiplin terhadap komitmen dan kinerja guru pada SDN Jajartunggal III-452 Surabaya. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 55 responden (guru dan para staff). Penelitian ini menggunakan metode sensus dimana menggunakan seluruh populasi, hasil dari penelitian yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen tapi berpengaruh terhadap kinerja, serta disiplin kerja

berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja sedangkan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilahi (2017) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin dan komitmen organisasional pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur area Malang. Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 70 responden, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan serta positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0.635, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien sebesar 0.265, disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien 0.531.

Penelitian yang dilakukan oleh Afrilyan (2017) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Wahana Meta Riau Pekanbaru. Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 75 responden, penelitian ini menggunakan multiple regresi linear. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi, pengalaman kerja serta penempatan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Perusahaan Jasa Konstruksi Provinsi Jambi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 265 responden, penelitian ini menggunakan metode survei deskriptif dan sampel survey. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif dan Fauzan (2022) tujuan dilakukannya penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kompetensi, efikasi diri dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Hancan Industrial Indonesia Semarang. Populasi penelitian ini yaitu sebanyak 415 responden, sampel penelitian ini sebanyak 100 responden, penelitian ini menggunakan metode survei. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompetensi berpengaruh positif yang signifikan



terhadap komitmen organisasi dan efikasi diri berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Jan dan Hasan (2020) tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri Keagamaan Islam Negeri di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, hasil dari penelitian ini yaitu kompetensi pegawai berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifan (2018) tujuan dilakukannya penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Sosial Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 107 responden, hasil dari penelitian ini yaitu kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

### **2.3 Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual yaitu penjelasan mengenai suatu teori yang memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada landasan teori juga menjelaskan beberapa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu perlu adanya analisis bagi pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah pemberdayaan karyawan disiplin kerja dan kompetensi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

#### **2.3.1 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi.**

Pemberdayaan karyawan yaitu salah satu hal yang harus diperhatikan karena adanya pemberdayaan akan membuat karyawan merasa tenang jika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan merasa puas karena banyak berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Widiyastuti, 2021).

Didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Piartrini (2018), Puspa *et al.* (2019), Desniari dan Dewi (2020), Arifan (2018) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Disiplin kerja adalah sikap serta tingkah laku yang menunjukkan kedisiplinan karyawan atau individu terhadap peraturan organisasi tersebut (Oupen *et al.*, 2020).

Didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Rumoning (2018), Haryanto dan Dewi (2020), Trisnowati (2019), Ilahi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### **2.3.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi**

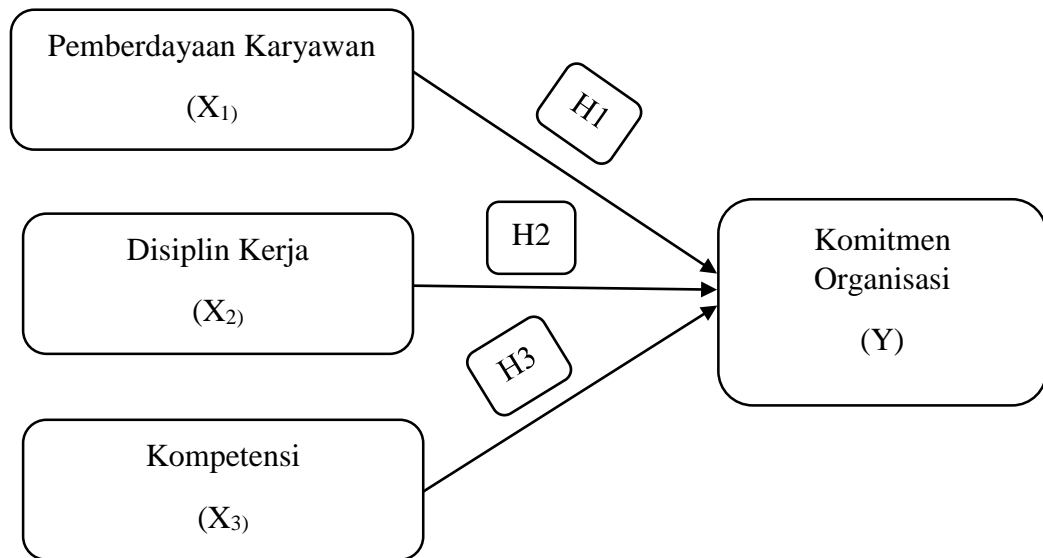
Kompetensi yaitu kemampuan karyawan yang dilihat dari potensi fisik ataupun *non* fisik yang dimiliki pada setiap karyawan agar dapat memikul amanah serta menempati jabatan di perguruan tinggi (Jan dan Hasan, 2020).

Didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017), Afrilyan (2017), Arif & Fauzan (2022), Jan dan Hasan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## **2.4 Kerangka Fikir**

Kerangka fikir terhubung antar variabel satu dengan lainnya pada penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Pemberdayaan Karyawan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Komitmen Organisasi (Y). Berikut gambar kerangka fikir berdasarkan variabel yang terkait dalam penelitian ini :

**Gambar 2. 1 Kerangka Fikir**



#### **2.4.1 Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran yang sebagaimana adanya. Berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan diatas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

H1 : *Pemberdayaan Karyawan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.