BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Busro, 2018: 75) komitmen organisasi merupakan bentuk perwujudan dari kemauan, kesadaran dan keterlibatan seseorang karyawan atas keterikatan dirinya pada organisasi serta menunjukkan seberapa besar usaha yang dilakukannya untuk mencapai visi dan misi dalam pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama. Sedangkan menurut (Muis & Fahmi, 2018: 16) komitmen organisasi adalah segala proses yang dilakukan seorang karyawan berdasarkan nilai-nilai dan aturan-aturan yang dibentuk oleh dirinya sendiri untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan segala kegiatan organisasi dan memiliki kesetiaan pada perusahaan sehingga tidak mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi pada perusahaan tanpa alasan apapun. Komitmen organisasi merupakan cara seseorang dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bagaimana dirinya bersedia dalam melakukan pekerjaan serta selalu bertahan bergabung pada perusahaan untuk kepentingan organisasi (Latief et al., 2019: 44). Komitmen organisasi adalah prinsip individu yang mencerminkan bentuk keperdulannya untuk mempertahankan organisasi (Rahmah & Cut, 2016: 57). Selanjutnya komitmen organisasi merupakan

kondisi karyawan yang lebih memihak pada organisasi agar dapat mempertahankan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Siregar et al., 2019: 71).

Berdasarkan pengertian komitmen organisasi yang dikemukakan dari beberapa pemikiran, maka dapat diringkas bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kepedulian, keikhlasan dan keterikatan karyawan pada organisasi dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai keberhasilan dan memiliki rasa kesetiaan yang akan mempertahankan organisasi pada perusahaan.

2.1.1.2 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut (Muis & Fahmi, 2018: 16) terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. *Affective commitment*

Merupakan bentuk karakter karyawan seperti sikap emosional karyawan yang menunjukkan rasa cintanya pada organisasi sehingga akan tetap bekerja dan ingin tetap berada pada organisasi.

2. *Continuance commitment*

Memperhitungkan keuntungan apabila bertahan pada organisasi dan kerugian apabila meninggalkan organisasi seperti adanya keuntungan yang didapatkan karyawan karena adanya kebutuhan maka karyawan membutuhkan upah atau tidak adanya pekerjaan lain dan memilih untuk tetap bertahan.

3. *Normative commitment*

Merupakan sikap yang muncul karna adanya tujuan dan nilai-nilai moral pada organisasi seperti adanya rasa nyaman serta adanya jalinan ikatan yang baik antara pimpinan dengan karyawan didalam organisasi.

2.1.1.3 Dimensi - Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Steers (2005) dalam Busro, (2018: 84) komitmen organisasi terdapat tiga dimensi utama yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi

Adanya keyakinan yang kuat didalam diri karyawan untuk menerima segala tujuan organisasi dan nilai-nilai organisasi.

2. Keterlibatan

Adanya keinginan serta kemauan yang kuat untuk melakukan segala usaha-usaha demi kepentingan organisasi.

3. Loyalitas

Adanya hasrat ketersediaan yang kuat untuk bertahan pada organisasi yang timbul karena adanya keterikatan antara karyawan dengan organisasi tersebut.

2.1.1.4 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut (Ria & Darman, 2017: 53) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik kepribadian individu

Karakteristik pribadi meliputi pada jenis kelamin, umur, status pernikahan dan pendidikan serta seberapa lamanya individu bekerja didalam suatu organisasi perusahaan.

2. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang ada pada organisasi itu sendiri seperti struktur organisasi yang menunjukkan bagan-bagan organisasi dan desain kebijaksanaan didalam organisasi itu sendiri sehingga mengetahui bagaimana organisasi dapat disosialisasikan.

3. Pengalaman organisasi

Meliputi terhadap kepuasan dan semangat atas motivasi didalam diri sendiri selama berada pada organisasi dan bagaimana perannya serta hubungan antara pimpinan dan karyawan didalam suatu organisasi.

2.1.1.5 Indikator - Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Bashaw (1994) dalam Mahadin & Firman, (2018: 51) indikator-indikator yang dapat mempengaruhi pada komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya kemauan karyawan

Kemauan dari individu karyawan itu sendiri merupakan dasar untuk mendorong seseorang dalam memutuskan suatu hal yang datang dari dalam diri individu karyawan itu sendiri.

2. Adanya kesetiaan karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya dapat dilihat dari sudut pandang bagaimana seorang karyawan dapat menyelesaikan segala pekerjaannya dengan seoptimal mungkin sehingga mendapatkan hasil yang terbaik dan mempunyai hasrat yang kuat untuk tetap mempertahankan organisasi.

3. Adanya kebanggaan karyawan

Karyawan merasakan suatu kebanggaan dan kesenangan berada pada organisasi karena telah menjadi bagian yang terpenting didalam organisasi.

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Syafriana, 2017: 5) disiplin merupakan tindakan atau perilaku karyawan yang menunjukkan atas dasar kesadaran dan ketersediaannya untuk menghormati, mematuhi dan mengikuti segala aturan dan norma-norma yang telah menjadi ketetapan perusahaan baik secara tertulis maupun tidak secara tertulis serta mampu untuk menerima segala sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan. Sedangkan menurut (Arda, 2017: 46) disiplin kerja merupakan suatu kondisi adanya pembagian pekerjaan masing-masing karyawan dalam melaksanakan dan

menyelesaikan tugasnya dari awal sampai berakhirnya pekerjaan tersebut sehingga karyawan mengetahui hasil yang dikerjakan serta dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai aturan yang dilakukan secara teratur serta adanya ketekunan secara berkelanjutan dan tidak melanggar segala aturan yang ada (Sinambela, 2017: 332). Sedangkan menurut (Firza et al., 2019: 190) disiplin kerja merupakan kekuatan yang dirancang perusahaan dalam mempengaruhi karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan dan mengikuti aturan sesuai dengan pedoman perusahaan (Prasetyo & Marlina, 2019: 24)

Berdasarkan pengertian disiplin kerja yang dikemukakan diatas maka, disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu perbuatan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan bersedia untuk mesnaati dan mematuhi segala aturan yang berlaku pada perusahaan.

2.2.1.2 Jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001) dalam Sinambela, (Sinambela, 2016) dua bentuk jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin *preventif*

Sistem sebagai alat yang ada diperusahaan berkaitan dengan kebutuhan kerja sebagai upaya yang dilakukan untuk mengerakkan dan mengarahkan karyawan

dalam mematuhi dan mengikuti serta memahami pedoman kerja sesuai dengan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang telah diterapkan organisasi pada perusahaan. Misalnya, dalam suatu perusahaan sistem kehadiran yang digunakan adalah sistem mesin *finger in/out* yang artinya pada mesin *finger in* akan membaca karyawan yang datang terlambat sehingga perusahaan dapat memberikan tindakan untuk karyawan yang datang terlambat.

2. Disiplin *korektif*

Merupakan suatu sanksi atas pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk memperbaiki dan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan dan sebagai upaya yang dilakukan untuk menggerakkan karyawan terhadap peraturan dan mengarahkan karyawan agar selalu mengikuti dan mematuhi segala aturan yang berlangsung pada organisasi.

2.2.1.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela, (2016: 339) bentuk pendekatan disiplin kerja terdapat tiga sebagai berikut:

1. Disiplin modern

Pendekatan disiplin dengan cara terbaru merupakan pendekatan yang dilakukan untuk keperluan baru yang diluar hukuman seperti menghindari dan menjauhi hukuman fisik, melindungi fakta-fakta kemudian diteruskan keproses hukum yang berlangsung dan mengadakan penyuluhan terhadap fakta-fakta.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Kebiasaan yang dilakukan dengan memberi keputusan atas pelanggaran yang dilakukan, setiap pelanggaran harus diberi hukuman yang sesuai dan memberikan hukuman yang berat atas pelanggaran yang dilakukan karyawan untuk yang kedua kalinya.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin yang menerapkan sebuah pengharapan bukan hanya memberi hukuman tetapi melakukan pembinaan terhadap karyawan agar disiplin dapat dipahami dan diterima serta untuk mengarahkan agar karyawan dapat bertanggung jawab dan perilaku yang baik.

2.2.1.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela, (2016: 340) tujuan disiplin kerja terbagi dua sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Merupakan perbuatan yang dilakukan demi kelangsungan perusahaan yang sesuai dengan tujuan organisasi untuk kondisi sekarang maupun kondisi yang akan datang.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Merupakan bagaimana karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan mengikuti segala peraturan norma-norma dan kebijakan yang ada baik secara tertulis maupun secara lisan.

2.2.1.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Handri et al., 2019: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Penerapan ini dapat disertakan dalam mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dilihat dari tujuannya, maka tujuan yang akan diraih harus benar adanya dan harus jelas dan juga diterapkan seefektif serta cukup menantang bagi kesanggupan karyawan. Penerapan ini dapat menunjukkan bahwa tujuan organisasi yang akan diberikan harus dengan kesanggupan yang dimiliki karyawan. Dengan adanya ini, maka karyawan akan bekerja secara bersungguh-sungguh sehingga akan taat untuk menjalankannya.

2. Teladan pimpinan

Keteladan seorang pimpinan akan berperan penting dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan sebagai panutan oleh karyawannya. Seorang pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik bagaimana bertindak, bersikap, kejujuran dan disiplin serta harus tersinkron antara perkataan dengan perilakunya, bukan hanya memberi aturan tapi pimpinan harus ikut serta apa yang

dikatakan kepada karyawannya. Pimpinan yang teladan dengan kedisiplinannya maka akan berpengaruh kepada karyawan sehingga karyawan akan ikut disiplin juga dan sebaliknya.

3. Balas jasa

Balas jasa yang dimaksud disini adalah seperti pemberian upah dan kesejahteraan karyawan. Balas jasa ini ikut serta dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena hal ini akan memberikan dampak positif seperti kepuasan dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya atau perusahaannya. Apabila kepuasan serta kebanggaan karyawan semakin baik maka tingkat kedisiplinan mereka akan ikut baik pula.

4. Keadilan

Keadilan akan mendorong untuk mewujudkan tingkat disiplin kerja karyawan karena pada dasarnya sifat manusia ingin mendapatkan perlakuan adil dan hal yang sama terhadap orang yang disekelilingnya. Apabila diperlakukan adil maka karyawan akan mengikuti segala aturan yang diberikan organisasi pada perusahaan.

5. Waskat

Waskat singkatan dari pengawasan melekat yang artinya perilaku yang nyata dalam mengetahui segala kesalahan sehingga dapat membenahi kesalahan dan menciptakan sistem kontrol yang paling baik untuk mendukung dalam mewujudkan tingkat kedisiplinan karyawan. Dengan adanya waskat itu artinya

seorang pimpinan harus aktif dan bertindak langsung dalam mengawasi perilaku, moral, dorongan kerja dan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus selalu ada di area kerja sehingga dapat mengawasi, memantau dan memberi petunjuk kepada karyawan yang membutuhkan bantuan serta adanya menemukan karyawan yang mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya pada saat itu.

6. Sanksi hukum

Sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan berperan penting untuk menjaga dan memelihara disiplin kerja karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang berat maka karyawan akan takut untuk tidak mengikuti aturan-aturan perusahaan, sikap tidak disiplin karyawan secara otomatis akan berkurang pula. Berat atau ringannya sanksi hukum yang terdapat didalam perusahaan akan berpengaruh terhadap baik dan buruknya dari disiplin karyawan itu sendiri. Sanksi hukuman juga sesuai logika dan berdasarkan pertimbangan dan harus disampaikan keseluruh karyawan. Sanksi hukuman juga tidak terlalu berat dan tidak juga terlalu ringan, yang terpenting dapat mendidik karyawan agar dapat merubah perilakunya atas kesalahan yang diperbuatnya.

7. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan untuk bertindak akan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Seorang pimpinan harus bersikap tegas dan berani dalam bertindak untuk memberikan hukuman pada setiap karyawan yang tidak taat atau

yang melanggar peraturan sesuai dengan sanksi hukuman yang berlaku pada organisasi sehingga pimpinan yang tegas dan berani dalam mengambil tindakan untuk karyawan yang tidak disiplin maka pimpinan akan dihormati dan diakui gaya kepemimpinan oleh karyawannya sehingga dapat menjaga tingkat disiplin kerja karyawannya.

8. Hubungan kemanusiaan

Interaksi antara sesama karyawan harus harmonis akan mewujudkan kondisi suasana dan area kerja yang tentram, nyaman dan damai sehingga dapat memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik terhadap suatu organisasi.

2.2.1.6 Indikator - Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal (2005) dalam Sinambela, (2016: 355) indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan ukuran paling dasar pada tingkat disiplin, dengan adanya karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi maka akan mempunyai kebiasaan untuk tidak datang terlambat dan sebaliknya karyawan yang mempunyai disiplin yang rendah akan mempunyai kebiasaan datang terlambat.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Adanya karyawan yang patuh pada aturan kerja akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai ketentuan kerja serta dengan mengikuti intruksi aturan kerja yang terdapat pada perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dapat dilihat bagaimana karyawan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya sesuai yang diamanahkan untuknya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan selalu hati-hati dan teliti serta selalu bekerja secara seefektif dan seefisien dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya akan memiliki sikap kewaspadaan yang tinggi.

5. Bekerja etis

Karyawan yang selalu bertindak sopan kepada siapapun yang berhubungan dengan pekerjaan pada perusahaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Anwar et al., 2018: 49) kinerja merupakan hasil atas prestasi kerja yang diperoleh individu kemudian dapat diukur baik secara kuantitas dan kualitas yang berdasarkan kecakapan, kemampuan, pengalaman dan waktu yang digunakannya didalam sebuah perusahaan berdasarkan standart organisasi dan mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Prasetyo &

Marlina, 2019: 24) kinerja merupakan hasil kegiatan melalui tahapan proses kegiatan yang dicapai oleh karyawan untuk mewujudkan pencapaian keberhasilan atas usaha yang telah dilakukan sesuai dengan ketetapan. (Astutik, 2016: 148) kinerja merupakan konsep utama dalam sebuah organisasi yang menunjukkan seberapa jauh jika ditinjau dari tingkat kesanggupan melaksanakan kewajiban-kewajiban organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kinerja merupakan hasil yang telah didapatkan oleh karyawan yang bersifat *profit-oriented* dan *noprofit oriented* terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan perannya (Ginting et al., 2019: 37). Selanjutnya (Arda, 2017: 57) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi kerja sebagai perilaku karyawan untuk menetapkan strategi.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan diatas, maka dapat diringkaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan para pelaku pekerja dalam melakukan pekerjaannya berdasarkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggungjawab dan prosedur yang telah diterapkan oleh perusahaan.

2.1.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Bruno dan Judgje (2003) dalam Meithiana, (2017: 55) terdapat beberapa kriteria untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Merupakan hasil keluaran yang dapat diukur melalui tingkat efisiensi dan efektivitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mendekati sempurna dan sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Produktivitas

Merupakan suatu ukuran perbandingan antara input dan output yang dihasilkan karyawan melalui kegiatan aktivitas pekerjaannya didalam suatu organisasi.

3. Ketepatan waktu

Merupakan bagaimana karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan memaksimalkan waktu yang ditetapkan agar karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

4. Efektivitas

Merupakan serangkaian pilihan-pilihan dalam memanfaatkan dan menggunakan sumber daya yang ada sesuai dengan perencanaan.

5. Kemandirian

Merupakan tindakan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa adanya ketergantungan dari orang lain.

6. Komitmen kerja

Merupakan keterlibatan antara karyawan dengan organisasinya atas dasar dari dirinya sendiri.

7. Tanggung jawab

Merupakan sikap atas segala tindakan baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang dilakukan karyawan pada organisasi.

2.1.3.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Sinambela, 2017: 487) dimensi kinerja dapat dibagi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan

Keberhasilan yang dihasilkan karyawan berdasarkan keahlian dan kapasitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Motivasi

Dorongan atau ajakan yang datangnya dari dalam diri sendiri maupun dipengaruhi dari orang lain yang memberi dampak untuk mendukung melaksanakan pekerjaan.

2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Handri, 2019: 86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi

Pemberian dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti upah dan penghargaan.

2. Kepemimpinan

Memiliki pimpinan yang ramah akan berdampak pada kinerja karyawan, pimpinan yang ramah dan mudah berinteraksi akan membuat karyawan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Budaya organisasi

Kebiasaan yang sering dilakukan pada organisasi yang memuat nilai-nilai positif akan mencerminkan ketaatan.

4. Lingkungan kerja

Kondisi dan situasi kerja yang nyaman, tenang dan bersih akan berdampak keharmonisan dan ketahanan untuk bekerja.

2.1.3.5 Indikator - Indikator Kinerja

Menurut (Busro, 2018: 99) ada beberapa indikator kinerja yang diukur sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Prestasi atas hasil output yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang berbentuk barang maupun jasa yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan peranannya dalam perusahaan.

2. Perilaku kerja

Perilaku kerja merupakan tindakan dan karakter karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan standart kerja, aturan yang berlaku,

keinisiatifan serta ketelitian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Sifat Pribadi

Sifat ini merupakan karakter yang dimiliki seorang karyawan yang menunjukkan bagaimana cara bertingkah laku dan bersikap serta kemampuannya memberikan ide-ide dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian. Berdasarkan kesimpulan pada hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberi penguat kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan (Yulianti & Hamdiah, 2016) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Independensi Terhadap Kinerja Auditor BPKB Kota Banda Aceh”. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap

kinerja PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan dan secara silmutan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simatupang & Saroyeni, 2018) dengan judul “*The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*”. Metode penelitian yang digunakan dengan metode sensus. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan disiplin, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suali, 2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam’. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara silmutan komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Pasifik Batam.

Selanjutnya penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian dengan menggunakan rumus *Slovin*. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin dan kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Secara silmutan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis disebut juga sebagai sebuah tanggapan, dugaan, jawaban sementara dan sebuah pemikiran yang sifatnya praduga dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis juga berarti dalam bentuk pernyataan atau proposisi untuk mengatakan jika sejumlah fakta terkait pada hubungan tersebut.

Berdasarkan adanya landasan teori dan kerangka pemikiran diatas dari hasil penelitian terdahulu dari hubungan antara variabel pada penelitian ini, maka hipotesis yang ditetapkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam.
- H3: Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ik-prod pada PT Epson Batam.