

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi kerja

Secara umum, Dinham dan Scott (dalam Ahmadiansah R, 2016) menyatakan, bahwa motivasi menunjuk kepada sebuah stimulus terhadap tingkah laku dan tindakan, sebuah dorongan dari dalam yang menginspirasi untuk bertindak dalam jalur sebuah konteks tertentu. Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (dalam Ardiana, Titin Eka : 2017) Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya berupa rangsangan dorongan atau pembangkit tenaga munculnya tingkah laku. Motivasi kerja karyawan erat kaitannya dengan dorongan dari dalam dan dari luar diri perusahaan. Seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghadapi dan berperan dalam situasi apapun mampu merefleksikan seluruh kompetensi dan kapasitas yang dimiliki dalam menghadapi tantangan dan berbagai situasi kerja (Habsyi, 2020; Sugiyo, 2021; Zamzam, Satria, & Kore, 2018).

Motivasi kerja tinggi yang dimiliki seorang karyawan akan melahirkan cara berpikir positif dan perilaku kerja yang sehat untuk mencapai tujuan lembaga (Dewi, 2018; Pianda, 2018). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri yang memberi daya penggerak kepada seseorang agar mereka mau bekerja. Besarnya motivasi bisa dilihat dari hasil kerja yang seseorang lakukan. Apabila ia memiliki

motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan pekerjaan secara efektif untuk mencapai tingkat kepuasan tertentu yang diinginkan.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati (dalam Ardiana, Titin Eka: 2017) “motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kuncinya kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukantugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Dewasa ini kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan, tidak seperti pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja dan bekerja merupakan hukuman sehingga banyak orang tidak menyukainya. Motivasi kerja karyawan adalah suatu hal yang dibutuhkan karyawan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja yang tinggi juga membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan yang selesai tepat waktu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi juga akan bekerja dengan semangat yang baik sehingga membuat teman di sekitar termotivasi bersemangat juga dalam pergi ke kantor.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi yang ada dalam diri individu lazimnya tidak selalu sama dan cenderung dapat berubah dengan cepat dimana perubahan motivasi

dalam diri individu disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mengetahui faktor yang mendominasi perubahan motivasi dalam diri individu. Menurut Sutrisno (2016) terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri karyawan, yaitu:

1) Faktor internal

Faktor internal terdiri dari:

a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- (1) Hak otonomi
- (2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- (3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
- (4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal terdiri dari;

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pada karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat

melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berhadapan akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya menghadapi kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja sama antara karyawan

dengan perusahaan, termasuk hak dan 14 kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

2.1.3 Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi Positif Motivasi positif maksudnya motivasi yang diberikan seseorang yang sifatnya menyenangkan. Seperti pemberian gaji, fasilitas, jaminan hari tua, jaminan keselamatan dan sebagainya.
2. Motivasi Negatif Motivasi Negatif adalah motivasi yang bersifat hukuman atau ketakutan. Seperti, perusahaan dapat memberikan motivasi negatif dalam bentuk intimidasi, tekanan, maupun ancaman.

2.1.4 Indikator Motivasi kerja

Penelitian ini menggunakan indikator motivasi kerja menurut Sunyoto (2015) sebagai berikut:

1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan

untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin “Discipline” yang berarti “Latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati 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. Siswanto dalam Bentari Faka (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam

suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) adanya kepatuhan para pengikut; 3) adanya sanksi bagi pelanggar. Veithzal Rivai (dalam fardianah dan sojanah: 2018) yang menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap sadar dan sedia seorang pegawai untuk menaati semua peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi secara sukarela yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya tidak mengulur-ulur pekerjaan. Seseorang yang disiplin juga akan bekerja dengan baik walaupun tidak ada atasan yang sedang mengawasinya. Karena seseorang yang memiliki sikap disiplin yang tinggi akan cenderung taat pada peraturan.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh institusi perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada institusi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa aktivitas manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni:

- a. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
- b. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
- c. Praktik kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
- d. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk
- e. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll.
- f. Koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah.

- g. Sistem komunikasi yang tidak sempurna. Terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan (Sugiharjo, 2016).

2.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (dalam fardianah dan sojanah: 2018) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa Indikator/ komponen sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.3 Komitmen Kerja Karyawan

2.3.3 Pengertian Komitmen Kerja Karyawan

Komitmen kerja merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: 1.) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; 2.) Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan 3.) Perasaan loyalitas untuk organisasi (Putri, 2014). Sedangkan menurut Puspitasari dan Asyanti (2011) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan

usaha demi kepentingan organisasi sehingga karyawan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri. Kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang karyawan dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap sikap karyawan seperti tanggung jawab dan responsive, inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang merupakan komitmen kerja dari seorang karyawan (Steers & Porter, 2008).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai karyawan dengan rasa tanggung jawab, responsive dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen tersebut terdapat beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, baik kekuatan dari dalam (pancaran sikap batin) dan kekuatan dari luar (tanggap terhadap perubahan). Unsur inilah yang mendorong rasa tanggung jawab terhadap tugas, kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan.

2.3.4 Faktor-Faktor Komitmen Kerja

Menurut Mar'at (2000) ada berbagai faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan, misalnya kompensasi, pelatihan, dorongan motivasi, kegunaan pimpinan, semangat kerja, iklim kerjasama, konflik yang ada dalam perusahaan.

Kusuma putri menjelaskan bahwa ada 7 faktor yang bisa berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan, yakni:

1. Job Related Factors (faktor-faktor yang terkait pekerjaan)

Yakni output yang berkaitan dengan berbagai faktor kerja, yang mana cukup penting pada tingkat perorangan, fungsi dalam bekerja, dan berbagai hal lainnya yang kurang detail akan berpengaruh pada

komitmen kerja, misalnya seperti promosi, kesempatan, dll. Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen, salah satunya yaitu bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan kepada karyawan.

2. *Employee Oportunities (kesempatan para karyawan)*

Kesempatan/ peluang karyawan dapat mempengaruhi komitmen kerja. Para karyawan yang masih memiliki kesempatan besar bekerja di perusahaan lain, dapat membuat komitmen kerja karyawan berkurang, demikian juga sebaliknya. Pada hal itu, lebih bergantung pada sikap loyal karyawan pada perusahaan tempat karyawan kerja, dimana karyawan akan rutin mempertimbangkan keinginan pada dirinya guna tetap bertahan/memilih keluar dari perusahaan.

3. *Karakteristik Individu*

Karakteristik seseorang yang dapat berpengaruh pada komitmen kerja yaitu diantaranya, kepribadian, tingkat pendidikan, usia, masa bekerja, dan berbagai hal lain yang berkaitan dengan karakter seseorang. Selain itu juga dijelaskan bahwa ketika karyawan semakin lama bekerja di perusahaan, dapat meningkatkan komitmen kerja dalam diri karyawan tersebut. Selain itu, jenis kelamin juga dapat mempengaruhi komitmen kerja, jenis kelamin disini bukan hanya perbedaan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan saja, tapi juga berkaitan dengan aneka pekerjaan yang ditetapkan pada karyawan juga keyakinan pada kemampuan yang dimiliki karyawan. Bandura menjelaskan bahwasannya ciri- ciri seseorang bisa dipicu oleh kemampuan efikasi diri setiap karyawan. Karakteristik/ciri seseorang (karyawan) tersebut sangat bergantung pada kemampuan efikasi diri 37 Seperti yang telah dijelaskan oleh Yusril, dkk bahwa efikasi diri merupakan suatu

upaya dalam memaksimalkan kemampuan dan faktor perorangan yang ada dalam dirinya dalam mengoptimalkan komitmen kerja karyawan tersebut. Efikasi diri yang tinggi dari karyawan dapat menumbuhkan percaya diri seorang karyawan dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan yang telah diberikan pada karyawan tersebut.

2.3.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berpengaruh pada komitmen kerja karyawan, salah satu keadaan lingkungan kerja yang membawa pengaruh baik bagi komitmen kerja yaitu rasa memiliki pada perusahaan. Maka dari itu, dapat diartikan bahwa karyawan dengan rasa keterikatan, menganggap dirinya dilibatkan dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan baik secara langsung maupun tidak. Faktor lainnya yang memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja yaitu penilaian, seleksi, promosi, gaya manajemen, dll.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu dibidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian ini dapat membandingkan atau melengkapi penelitian sebelumnya, penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

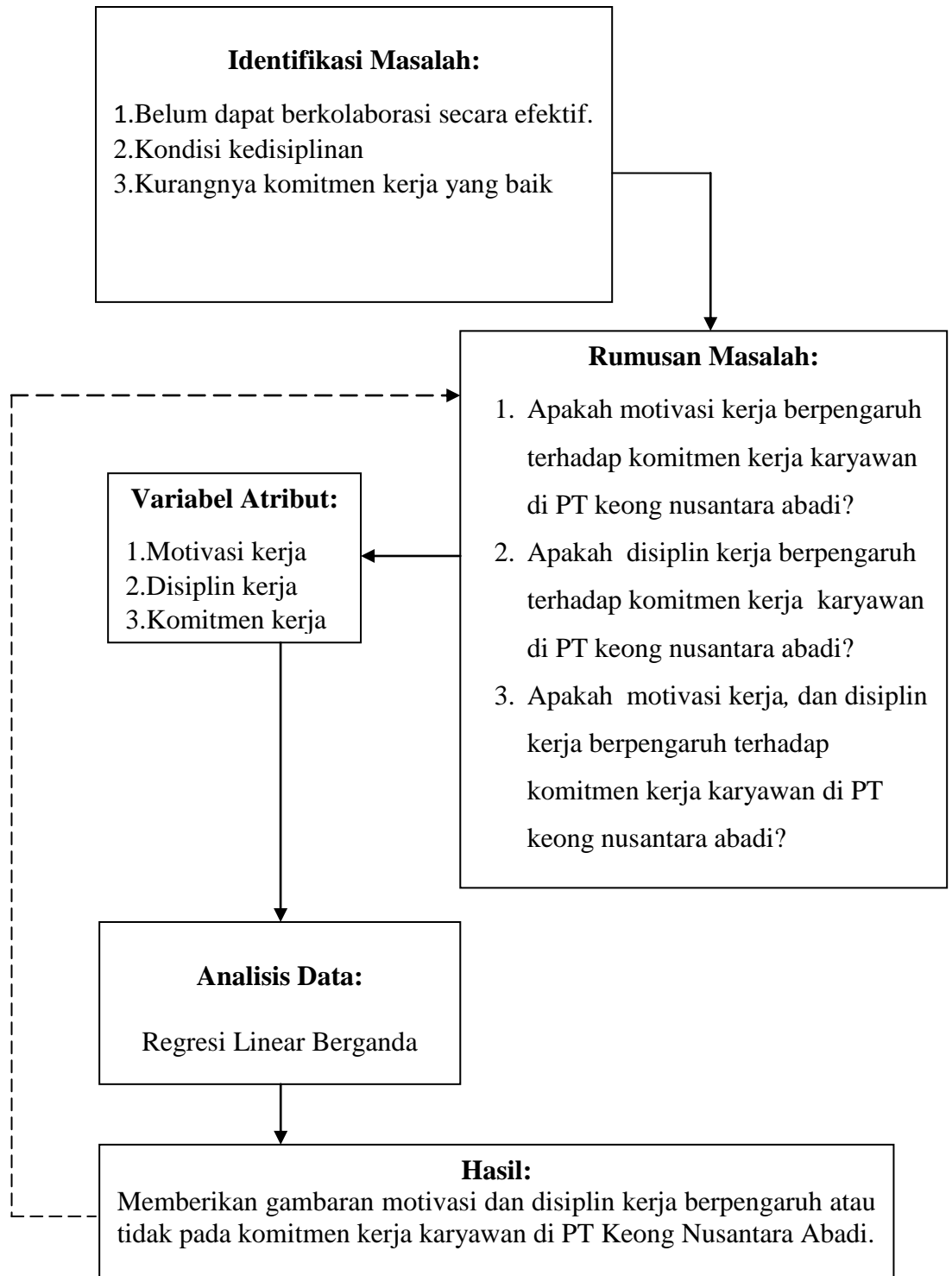
No	Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
1	Hestiani, Sari (2020)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan semarang barat.	Uji T (t-test)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan semarang barat
2	Nurhudian, Risfanda (2019) E B B A N K Vol. 10, No. 2,	Pengaruh antara kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja pada komitmen organisasional karyawan (studi di waroeng spesial sambal yogyakarta)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini bahwa dengan signifikansi 0.05 menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan.

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
3	Liana, Yuyuk dan Irawati, Rina (<i>Volume 3, Nomor 1, April 2014</i>)	Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen Karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air Minum di malang raya	analisis regresi	Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi, disiplin terhadap komitmen organisasi
4	Mangkunegara 1, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend 2 (2015) Universal Journal of Management 3(8): 318-328, 2015	<i>Effect of work discipline, work motivation and job Satisfaction on employee organizational commitment in The company (case study in pt. Dada indonesia)</i>	<i>Multicollinearity Test Results</i>	<i>The results of this study show them that Work Discipline has positive effect on Organizational Commitment. Work Motivation has positive effect on Organizational Commitment. Job satisfaction has positive influence on Organizational Commitment. Work discipline, work motivation and job satisfaction has positive influence on Organizational Commitment.</i>

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis Data	Hasil
5.	Priharti,Rr.Dimas Veronica, dan Rika Marjati (2022) Volume 9, Edisi 3	Komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
6.	Lesmana, Andhi Dwi (2023)	Pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja karyawan
7.	Kuswati, Yeti (2020) (BIRCI Journal)	<i>The effect of motivation on employee performance</i>	<i>Analysis through parametric statistical approaches</i>	<i>From the research results obtained that the effect og motivation or employee performance is quite good</i>

2.5 Kerangka Pikir

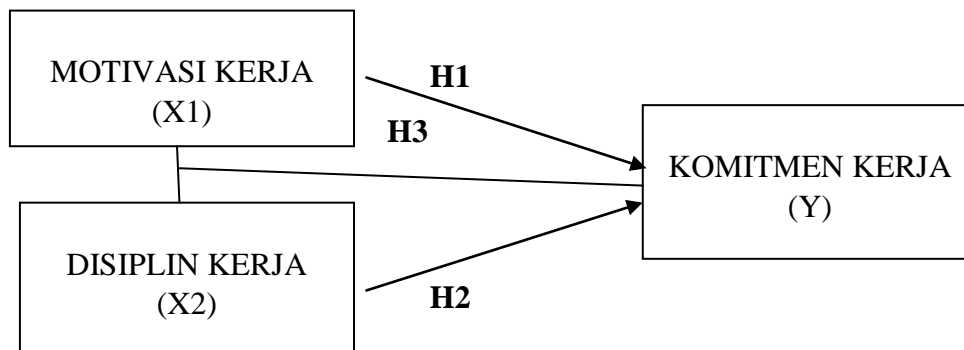
Kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Pengembangan Hipotesis

Anwar Sanusi (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih, kaitan dengan pernyataan diatas, maka ditemukan hipotesisnya :

1. H1 : Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi.

Dimiyati (dalam Ardiana, Titin Eka: 2017) “motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia”. Wahyudi (2012) menyatakan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam diri seorang karyawan yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian Okky Orlando (2018) Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi di

SMKN di kota Madiun.

2. H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi .

Siswanto dalam Bentari Faka (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana Vallennia, Atik Atikah dan Fitri Nur Azijah (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek.

3. H3: Diduga motivasi kerja, dan disiplin kerja dan berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi.

Komitmen kerja merupakan perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: 1.) Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; 2.) Perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan 3.) Perasaan loyalitas untuk organisasi (Putri, 2014). Sedangkan menurut Puspitasari dan Asyanti (2011) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kemauan secara sadar untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi sehingga karyawan bekerja bukan karena adanya instruksi melainkan termotivasi dari dalam diri sendiri.