

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin mencerminkan bagaimana karyawan memandang dan mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi. Ketika karyawan mengabaikan atau sering melanggar peraturan ini, hal itu menyebabkan menurunnya kedisiplinan mereka. Sebaliknya, ketika karyawan mengikuti pedoman perusahaan, hal itu menandakan rasa disiplin yang kuat. Disiplin karyawan berkaitan dengan sikap serta perilaku yang menunjukkan komitmen dan ketaatan mereka terhadap peraturan formal dan informal yang ditetapkan oleh organisasi mereka, yang sangat penting untuk memastikan bahwa tugas dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil positif dari disiplin kerja yang kuat adalah meningkatnya rasa tanggung jawab pada individu saat mereka melaksanakan tugas yang diberikan.

1. Pengertian Disiplin

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iko pada tahun 2022, Siagian mengartikan disiplin kerja sebagai rasa hormat dan sikap individu dalam menaati segala peraturan perusahaan dalam melaksanakan tugasnya. Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Nurul pada tahun 2020, mengartikan disiplin sebagai kesiapan dan kesadaran individu untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma atau aturan sosial yang berlaku. Disiplin dapat diartikan secara sempit maupun luas sebagai suatu tindakan yang bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan yang kurang tepat, menurut Siagian dalam karya Nurul tahun 2020. Lebih lanjut, Gary Dessler dalam Nurul (2020) mengemukakan bahwa disiplin berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan atau menegakkan sanksi terhadap individu yang melanggar peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan. Senada dengan itu, Hasibuan dalam Nurul (2020) menegaskan

bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Bentuk disiplin pada susunan ini yaitu:

- a. Komitmen yang kuat dari karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan.
- b. Semangat dan keinginan yang besar di antara anggota staf saat menjalankan tugas mereka.
- c. Rasa tanggung jawab yang kuat di antara personel untuk melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif.
- d. Memupuk rasa kebersamaan dan ikatan yang kuat di antara anggota tim.
- e. Meningkatkan efisiensi dan hasil kinerja karyawan menunjukkan kesiapan untuk menyesuaikan perilaku dan meningkatkan pemahaman sekaligus lebih patuh terhadap semua aturan perusahaan dan standar sosial

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Fauzia (2019:90) menyatakan bahwa pengelolaan kedisiplinan seluruh anggota organisasi merupakan tantangan dan memerlukan dukungan semua pihak. Setiap tindakan pendisiplinan harus memiliki tujuan edukatif. Bentuk-bentuk kedisiplinan kerja adalah:

- a. Disiplin Preventif. Disiplin dimaksudkan untuk menghentikan pekerja agar tidak bertindak dengan cara yang melanggar aturan. Pendekatan ini memotivasi karyawan untuk mematuhi aturan dan mencapai standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, dengan menjelaskan perilaku dan tindakan yang diharapkan, organisasi berupaya mencegah tindakan negatif dan menghindari penyimpangan apa pun. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin diri di kalangan pekerja.
- b. Disiplin Koreaktif. Disiplin ini berfokus pada upaya mencegah pekerja mengulangi kesalahan masa lalu. Jika ada pekerja yang jelas-jelas melanggar aturan atau tidak memenuhi standar yang diharapkan, mereka akan menghadapi hukuman. Tingkat hukuman tentu saja akan disesuaikan dengan seberapa serius pelanggarannya.

- c. Disiplin Progesif. Pendekatan ini berfokus pada pemberian kesempatan kepada pekerja untuk memperbaiki masalah mereka sebelum menghadapi hukuman yang lebih berat. Pendekatan ini juga memungkinkan manajer mengatasi kesalahan dengan menerapkan konsekuensi yang lebih ketat untuk masalah yang sedang berlangsung. Tujuan mendisiplinkan pekerja bersifat konstruktif dan tidak boleh menurunkan motivasi mereka. Tindakan disiplin harus bersifat informatif dan ditujukan untuk mengoreksi kesalahan agar tidak terjadi lagi.

3. Tujuan Disiplin Kerja

Fauzia (2019:96) menjabarkan bahwa tujuan dari pembinaan disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Pegawai harus melakukan tugasnya dengan benar dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pemangku kepentingan terkait dengan Perusahaan sesuai dengan peran yang diberikan.
- b. Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan dan memelihara fasilitas, sumber daya, dan layanan Perusahaan secara efektif yang terkait dengan tanggung jawab pekerjaannya.
- c. Pegawai harus berperilaku sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan dalam Perusahaan.
- d. Pekerja harus mencapai tingkat produktivitas yang tinggi yang memenuhi harapan Perusahaan, dengan mempertimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang.
- e. Tujuannya adalah untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan efektivitas dan efisiensi, yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja Perusahaan secara keseluruhan.
- f. Penting untuk menyelaraskan tujuan Perusahaan dengan tujuan individu pegawai untuk mengurangi kemungkinan terjadinya konflik kepentingan di antara mereka.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Bahkan ketika peraturan sudah ditetapkan, karyawan mungkin tidak mematuhi begitu saja. Organisasi harus melatih stafnya untuk memahami dan mematuhi peraturan perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Fauzia (2019:97), faktor-faktor berikut memengaruhi kedisiplinan karyawan:

- a. Tingkat kompensasi dapat memengaruhi seberapa baik disiplin ditegakkan. Ketika karyawan yakin bahwa usaha mereka akan dihargai secara adil oleh organisasi, mereka cenderung akan mematuhi semua aturan yang relevan. Kompensasi yang memadai memungkinkan mereka bekerja secara efektif dan fokus, serta selalu berusaha untuk memberikan kinerja terbaik. Di sisi lain, jika karyawan merasa gaji mereka tidak mencukupi, motivasi mereka dapat menurun, sehingga mereka mencari penghasilan tambahan dari sumber lain, yang dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran atau permintaan waktu istirahat yang sering. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih damai, karena membantu memenuhi kebutuhan dasar mereka.
- b. Penting untuk mengetahui apakah ada kepemimpinan yang baik di Perusahaan. Kepemimpinan yang efektif penting karena semua anggota staf mengamati bagaimana pemimpin menjaga disiplin diri dan menghindari perilaku yang dapat melanggar aturan yang ditetapkan. Pada akhirnya, seorang pemimpin berperan sebagai panutan bagi timnya dalam hal perilaku. Jadi, agar seorang pemimpin dapat memastikan bahwa aturan dipatuhi, ia harus terlebih dahulu mewujudkan aturan tersebut sendiri sehingga karyawan lain dapat meniru teladannya.
- c. Pengembangan disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak dapat berlangsung tanpa aturan tertulis yang jelas sebagai kerangka kerja bersama. Jika aturan hanya dikomunikasikan secara lisan dan dapat berubah berdasarkan keadaan, disiplin tidak dapat diterapkan secara efektif. Memiliki aturan tertulis yang jelas memberikan kejelasan kepada karyawan tentang perilaku apa yang diizinkan dan apa yang tidak. Kejelasan ini

membantu mereka menghindari tindakan yang melanggar pedoman yang ditetapkan.

- d. Pemimpin harus menunjukkan keberanian dalam menangani masalah saat karyawan melanggar aturan. Jika aturan dilanggar, penting bagi pemimpin untuk menanggapi dengan tepat tingkat keparahan pelanggaran. Saat hukuman diterapkan pada kesalahan, semua staf akan merasa aman dan cenderung berkomitmen untuk tidak mengulangi perilaku tersebut. Dengan cara ini, setiap orang akan menjauhi tindakan yang melanggar pedoman, yang pada akhirnya melindungi organisasi atau perusahaan dari bahaya. Sebaliknya, jika pemimpin ragu-ragu untuk menanggapi, bahkan saat pelanggaran karyawan terlihat jelas, hal itu dapat berdampak negatif pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Karyawan mungkin mulai mempertanyakan pentingnya menjaga disiplin di tempat kerja mereka.
- e. Ada atau tidaknya pimpinan, pengawasan sangat penting dalam semua kegiatan yang di laksanakan atau dilakukan oleh organisasi. Bimbingan ini membantu karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan benar dan memenuhi standar organisasi atau perusahaan. Karena manusia secara alami menginginkan kebebasan dan sering kali menentang aturan, maka pengawasan yang efektif penting untuk menjaga kedisiplinan dalam organisasi atau perusahaan.
- f. Apakah para pemimpin memperhatikan karyawannya atau tidak merupakan hal yang penting, karena karyawan adalah individu yang unik dengan berbagai sifat. Sebagai manusia, mereka membutuhkan lebih dari sekadar gaji yang tinggi; mereka juga mencari keterlibatan yang berarti dari para pemimpin mereka. Para karyawan ingin agar masalah dan tantangan mereka diakui dan agar ada upaya untuk menemukan solusi. Para pemimpin yang unggul dalam berfokus pada staf mereka dapat menumbuhkan disiplin kerja yang kuat. Kedekatan ini tidak hanya bersifat fisik tetapi juga emosional. Para pemimpin seperti itu mendapatkan rasa hormat dan kekaguman dari

para karyawannya, yang berdampak besar pada kinerja dan motivasi mereka di tempat kerja.

- g. Membentuk kebiasaan yang membantu membangun disiplin. Kebiasaan yang membangun ini meliputi: memperlakukan satu sama lain dengan hormat di tempat kerja, memberikan pujian di lingkungan yang tepat dan pada waktu yang tepat untuk membuat karyawan merasa dihargai, secara teratur melibatkan karyawan dalam diskusi tentang peran dan proyek mereka, dan memberi tahu rekan kerja saat meninggalkan pekerjaan, menyebutkan ke mana mereka akan pergi dan untuk alasan apa, bahkan kepada mereka yang mereka awasi

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustina (2019) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi sebagai berikut:

- a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.
- b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang di arahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.
- d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
- e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Motivasi Kerja

Motivasi mengeksplorasi cara-cara untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga mereka bersemangat untuk mengerahkan upaya dan bakat terbaik mereka guna mencapai tujuan organisasi. Farida menyatakan dalam Nurul (2020:90) bahwa motivasi atau energi ini merupakan

tindakan dari pikiran dan tubuh, yang berfungsi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, dengan tindakan mereka diarahkan pada tujuan yang akan didapatkan:

1. Pengertian Motivasi Kerja

Mengacu pada kekuatan atau bimbingan yang dimiliki individu atau tim ketika mereka bertujuan untuk berkolaborasi secara efisien pada tugas-tugas yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana dijelaskan oleh Azwar dalam Nurul (2020:90), motivasi sangat penting untuk kerja tim yang efektif. Di sisi lain, Hasibuan dalam Nurul (2020:90) menyatakan iyalah istilah motivasi berasal dari kata-kata Latin yaitu *movere*, yang berarti mendorong atau memberikan dorongan. Dorongan ini menginspirasi individu untuk menjadi bergairah dalam pekerjaan mereka dan menuntun mereka untuk terlibat secara efektif, bekerja sama, dan menggabungkan semua upaya untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang menggugah semangat seseorang dalam bekerja, mendorongnya untuk bekerja sama, bertindak efektif, dan menggabungkan usahanya untuk memperoleh kepuasan. Hal ini dikemukakan oleh Maiayu S. P Hasibuan dalam Faroman (2022:143). Selain itu, Steers dan Porter dalam Faroman (2022:151) menyebutkan bahwa motivasi merupakan tindakan yang dapat menciptakan perilaku, mengarahkan perilaku tersebut, dan mempertahankannya sesuai dengan lingkungan organisasi atau kelompok. Motivasi merupakan kebutuhan dasar manusia dan berperan sebagai stimulus untuk memenuhi kebutuhan dasar yang diinginkan, sehingga dapat mendorong keberhasilan suatu kegiatan apabila kebutuhan tersebut terpenuhi.

2. Jenis Jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan dan Faroma (2022:147), motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama.

- a. Motivasi yang Mendorong Manajer atau pemimpin menginspirasi anggota tim mereka dengan menawarkan penghargaan, seperti promosi atau insentif lainnya, kepada mereka yang berprestasi dalam pekerjaan mereka.

Dorongan ini mengarah pada peningkatan antusiasme karyawan terhadap tugas mereka, yang pada akhirnya menguntungkan kemajuan.

- b. Motivasi yang Mengecewakan Atasan memberikan konsekuensi kepada karyawan yang menghadapi masalah atau tidak memenuhi standar kinerja. Jenis motivasi negatif ini dapat menyebabkan karyawan meningkatkan kinerja mereka dalam jangka pendek karena takut menghadapi hukuman lebih lanjut

3. Tujuan Motivasi Kerja

Fauzia (2019:31) menyatakan bahwa dalam pemberian motivasi kepada karyawan, hal yang perlu dilakukan adalah mengidentifikasi tujuan organisasi terlebih dahulu. Setelah itu, karyawan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan utama pemberian motivasi adalah untuk mendorong karyawan agar berusaha sebaik-baiknya dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Secara spesifik, tujuan pemberian motivasi kerja antara lain: Meningkatkan semangat kerja karyawan.

- a. Meningkatkan kebahagiaan karyawan dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja.
- c. Menjaga karyawan tetap stabil dalam posisi mereka.
- d. Memperkuat disiplin di antara karyawan.
- e. Meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka.
- f. Membuat proses perekrutan karyawan lebih berhasil.
- g. Membina lingkungan kerja dan hubungan yang positif.
- h. Membangkitkan loyalitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab di antara karyawan terhadap pekerjaan mereka.
- k. Meningkatkan penggunaan alat dan bahan yang efektif

Berdasarkan tujuan motivasi yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan motivasi sangat penting untuk memengaruhi kinerja karyawan di

tempat kerja. Ketika karyawan menerima motivasi yang tepat, produktivitas mereka meningkat, membantu perusahaan mencapai tujuannya.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Novitasari (2017) indikator untuk mengukur motivasi adalah :

- a. Dorongan mencapai tujuan, seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu bank atau instansi.
- b. Semangat kerja, sebagai keadaan psikologi yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
- c. Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang pegawai atau pegawai untuk memulai serta meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atasa kehendak sendiri.
- d. Rasa tanggung jawab, sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan iyalah salah satu tempat utama bagi para pekerja untuk menjalankan tugas sehari-hari. Tempat kerja yang nyaman dapat menciptakan rasa nyaman bagi para pekerja, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang positif dapat memengaruhi kesejahteraan emosional para karyawan. Ketika para pekerja merasa nyaman di lingkungannya, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang akan meningkatkan produktivitas mereka dan memastikan bahwa jam kerja mereka dimanfaatkan efektif dan efisien.

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara langsung terkait dengan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Enny (2019:56). Ia menjelaskan bahwa lingkungan mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan. Hal ini dapat mencakup hal-hal seperti keamanan dan kebersihan, serta lain-lain. Karena faktor-faktor ini memengaruhi kinerja pekerjaan, penting bagi setiap perusahaan untuk mengambil langkah-langkah guna memastikan dampak positif pada karyawannya. Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang dapat memengaruhi bisnis dan memiliki efek, baik positif maupun negatif, pada kinerja karyawan serta kepuasan kerja mereka. Gagasan ini disebutkan oleh Soetjipto dalam penelitian Ronal (2019:274). Lingkungan yang positif sangat penting sekali untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berarti lingkungan kerja dianggap baik ketika karyawan dapat secara signifikan membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, di dalam pertumbuhannya.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Berbagai macam disiplin kerja mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerjanya, seperti kantor atau instansi. Enny (2019:58) mengidentifikasi dua kategori disiplin kerja, yaitu:

- a. Lingkungan fisik mencakup semua kondisi nyata yang ada di tempat kerja dapat memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan nonfisik mencakup antara faktor yang terkait dengan hubungan kerja, termasuk interaksi dengan atasan, kolega, atau bawahan. Aspek nonfisik tempat kerja ini penting dan tidak boleh diabaikan. Hubungan yang berkembang di antara pekerja dapat memengaruhi kesejahteraan mental mereka secara signifikan. Agar para pemimpin dapat membina hubungan yang positif dan produktif, mereka

harus meluangkan waktu untuk memahami kebutuhan emosional karyawan mereka, serta dinamika mereka dengan tim, untuk menumbuhkan suasana yang merangsang kreativitas.

3) Tujuan Lingkungan Kerja

lingkungan kerja yang positif antara lain menumbuhkan semangat kerja karyawan, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja kerja. Selain itu, lingkungan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Seperti yang dikemukakan Siagian dalam Ronal, 2019: 177, lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada penurunan kinerja. Perusahaan besar sangat memperhatikan hal-hal spesifik dalam lingkungan kerja mereka, termasuk penataan kantor, tata letak tempat kerja, hubungan antar rekan kerja, fasilitas yang tersedia, akses ke transportasi umum, dan lain sebagainya. Perusahaan menawarkan hal ini untuk memastikan bahwa karyawannya merasa nyaman dan diterima saat bekerja di sana. Hal ini karena perusahaan memahami bahwa karyawannya sangat penting bagi pertumbuhan dan kesuksesan di masa depan.

4) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif sangat memengaruhi kinerja karyawan, karena suasana yang nyaman berkontribusi terhadap produktivitas mereka. Menurut Enny (2019:58), unsur-unsur yang membentuk lingkungan kerja meliputi:

- a. Faktor individu terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, rasa percaya diri, motivasi, dan dedikasi pribadi yang dimiliki setiap orang.
- b. Aspek kepemimpinan melibatkan kemampuan manajer untuk memberikan dorongan, menunjukkan antusiasme, memberikan arahan, dan menawarkan dukungan.

- c. Elemen tim mengacu pada kualitas bantuan dan kegembiraan yang ditawarkan oleh rekan satu tim, kepercayaan di antara anggota, dan persatuan dan kedekatan dalam kelompok.
- d. Elemen meliputi struktur kerja, fasilitas ataupun infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, serta proses dan budaya tempat kerja yang ada dalam organisasi.
- e. Elemen kontekstual atau situasional berkaitan dengan tekanan dan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal dan internal.

5) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Susunan kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, ketenangan serta termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada disekitar tempat tersebut.
- b. Hubungan dengan rekan kerja ini yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik ataupun konflik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Sebab dengan adanya hubungan yang harmonis tersebut membentuk sikap kekeluargaan dan menjalin silaturahmi yang baik antar sesama rekan kerja.
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan yang baik dan harmonis antara para pekerja dengan pimpinan di tempat kerja yang menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja.
- d. Tersedianya fasilitas kerja yaitu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja para pegawai. Sebab dengan tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kerja pegawai saat melaksanakan pekerjaannya

Kinerja Karyawan

Dalam menetapkan tujuan, penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan sebagai cara untuk fokus pada pekerjaan mereka, karena karyawan juga memerlukan umpan balik melalui penilaian ini. Kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan, karena kinerja karyawan menunjukkan tindakan nyata setiap orang berdasarkan peran dan tanggung jawab mereka dalam organisasi.

1. Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja mengacu pada apa proses yang dihasilkan oleh aktivitas ataupun ukuran peran dalam jangka waktu tertentu. Konsep ini dianut oleh Wirawan dalam Ronal (2019:277). Oleh karena itu, kinerja dapat didefinisikan sebagai total pencapaian karyawan yang menggunakan semua keterampilannya untuk mencapai hasil terbaik. Hal ini melibatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan, yang memastikan bahwa aktivitas dilakukan secara efektif dan efisien. Kinerja seperti itu dapat mendorong perusahaan menuju kemajuan yang lebih besar.
2. Jenis-jenis yang mempengaruhi Kinerja Sebagaimana dikemukakan oleh Novia (2020:4), unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah sebagai berikut:
 - a. Jumlah Pekerjaan, jumlah pekerjaan dapat mencerminkan seberapa baik kinerja seorang karyawan karena menunjukkan tingkat pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien.
 - b. Kualitas pekerjaan merupakan faktor kunci dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Aspek ini tidak hanya mencakup target ukuran pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga volume pekerjaan dapat diselesaikan karyawan.
 - c. Memahami pekerjaan mengharuskan karyawan memiliki ide, gagasan pengetahuan dan keterampilan, karena hal ini terkait langsung dengan seberapa baik mereka menjalankan perannya.
 - d. Kegiatan perencanaan sangat penting terhadap tujuan yang ditetapkan. Baik karyawan dan pimpinan perusahaan perlu mengikuti standar yang

jelas untuk perencanaan ini. Hal ini penting, karena tanpa perencanaan, akan sulit untuk menilai tingkat pekerjaan yang diselesaikan.

- e. Disiplin melibatkan kepatuhan terhadap hukum dan pedoman yang relevan.
 - f. Inisiatif mengacu pada proses perencanaan selaras dengan tujuan organisasi, berasal dari pemikiran kreatif dan ide-ide inovatif
3. Indikator Kinerja Indikator kinerja karyawan menurut Maryati (2021) yaitu:
- a. Kualitas kerja, menunjukkan kemampuan karyawan pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan dan apakah pegawai tersebut teliti, rapih, dan lengkap dalam mengerjakan serta tugas-tugasnya.
 - b. Kuantitas kerja lebih mengarah kepada seberapa lama seorang karyawan bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
 - c. Pelaksanaan tugas merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
 - d. Tanggung jawab sejauh mana seorang karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di Perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilaksanakan atau dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Fungsi penelitian terdahulu di dalam karya tulis ilmiah, sebagai referensi, perbandingan dan sebagai landasan kuat atas karya tulis ilmiah yang kita tulis atau buat. Tak hanya itu pada penelitian terdahulu, peneliti juga memeriksa kekurangan dan juga kelebihan yang pernah di buat untuk lebih berkembang pada penelitian yang akan di lakukan.

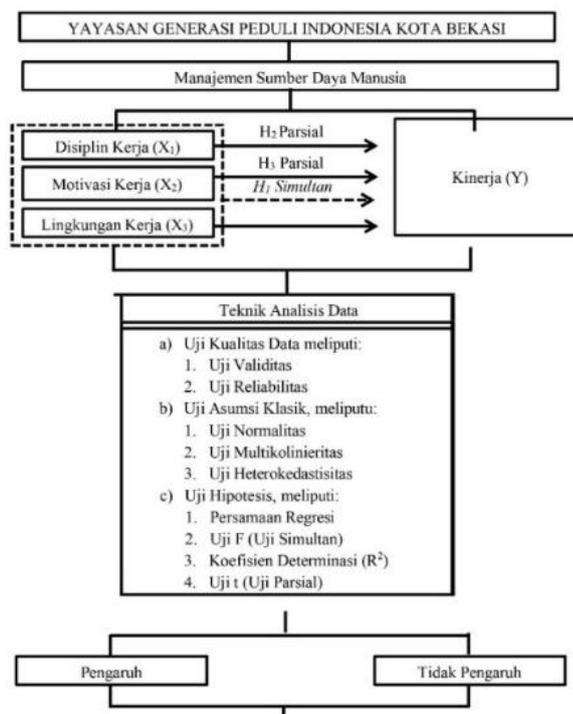
Tabel 1 - Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60 Responden (2018)	Variabel Independent: Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja Variabel Dependent: Kinerja Karyawan Metode Penelitian: Analisis Deskriptif Analisis Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Jose Bone dan Dody Nata Irawan (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang	100 Responden (2019)	Variabel Independent: Motivasi Kerja Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Variabel Dependent: Kinerja Pegawai Metode Penelitian: Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	<p>(Daspar, 2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	70 Responden (2020)	<p>Variabel Independent: Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Disiplin Kerja</p> <p>Variabel Dependent: Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Penelitian Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>(Yuningsih et al, 2021)</p> <p>Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai</p>	60 Responden (2021)	<p>Variabel Independent: Motivasi Kerja Disiplin Kerja Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependent: Kinerja Pegawai</p> <p>Metode Penelitian: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>(Prawoto dan Hasyim, n.d., 2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Manufakturing Cikarang</p>	94 Responden (2022)	<p>Variabel Independen: Motivasi Kerja Disiplin Kerja Lingkungan Kerja</p> <p>Variabel Dependent: Kinerja Pegawai</p> <p>Metode Penelitian: Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

2.1 Kerangka Konseptual

Menurut Wirata Sujarweni dalam Sentot Baskoro dan Sari Marthadinata (2017), kerangka berfikir atau kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Fungsi Kerangka konseptual sebagai model yang menggambarkan berbagai faktor saling terhubung dengan teori, terutama faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai isu-isu penting. Ketika penelitian meneliti satu atau beberapa variabel secara terpisah, peneliti tidak hanya memberikan gambaran teoritis dari setiap variabel; tetapi juga mendukung keragaman intensitas variabel yang dianalisis. Priadana (2021:104) menyatakan bahwa kerangka konseptual pada hakikatnya adalah representasi atau deskripsi yang menyoroti bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Kerangka konseptual sebaiknya disajikan secara visual, seperti melalui diagram atau skema, untuk memudahkan studi beberapa variabel di masa mendatang. Berikut ini adalah kerangka konseptual yang relevan dengan penelitian ini secara khusus.



Gambar 1 - Kerangka Konseptual

2.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan gagasan yang telah dikemukakan penulis sebelumnya, maka hipotesis penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
 - a. $H_0:\beta_1 = 0$ yang menunjukkan bahwa disiplin tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
 - b. $H_1:\beta_1 \neq 0$ yang menunjukkan bahwa disiplin ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
2. Hipotesis 2
 - a. $H_0:\beta_2 = 0$ yang berarti motivasi tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
 - b. $H_1:\beta_2 \neq 0$ yang menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
3. Hipotesis 3
 - a. $H_0:\beta_3 = 0$ yang menunjukkan bahwa lingkungan tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
 - b. $H_1:\beta_3 \neq 0$ yang menyatakan bahwa lingkungan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
4. Hipotesis 4
 - a. $H_0:\beta_i = 0$ yang menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan secara bersama-sama tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.
 - b. $H_1:\beta_i \neq 0$ yang menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan

lingkungan secara bersama-sama dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Generasi Peduli Indonesia Kota Bekasi.