

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemeto dalam Syarief Faroman (2022:136) Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu instansi mencapai hasil kinerja yang baik. Sedangkan menurut Edi dalam Supomo (2019:133) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Disiplin kerja yang baik itu merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan perusahaan, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Terry dalam Syarief Faroman (2022:136) jenis – jenis disiplin kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Self Discipline*, Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. Command Discipline*, Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

2. Indikator – Indikator Kedisiplinan

Menurut Agustini (2019:104) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu :

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

3. Tujuan Disiplin Kerja

- a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan instansi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah pimpinan.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa instansi dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4. Macam-Macam Disiplin

Menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Syarief Faroman (2022:140), menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa kreativitas serta partisipasi SDM.

b. Disiplin Korektif

Adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Ahyari dalam Enny (2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuai yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meingkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:57) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat dikatakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki rasa visi yang sama agar lingkungan kerja tersebut menjadi aman dan nyaman bagi setiap karyawan. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, dimikian juga sebaliknya, yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Enny (2019:58) diantaranya adalah :

- a. Faktor personal/individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Maka dari itu untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pemimpin perlu :

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang mengingatkan kreativitas.
- 2) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja ini sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

4. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti dalam Lestari (2022:23) adalah sebagai berikut :

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya dalam ruangan yang tepat, cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga dapat menunjukkan hasil kinerja yang baik.

b. Sirkulasi udara

Suhu dan kelembaban udara yang tepat di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, di mana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

c. Kebisingan

Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suara yang bising sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja.

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna di tempat kerja perlu diatur dengan sebaik-baiknya. Hal ini disebabkan karena penggunaan warna dalam ruangan memiliki pengaruh besar terhadap perasaan.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Tata ruang kerja yang baik agar mencegah timbulnya gangguan keamanan dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

f. Keamanan kerja

Rasa aman dalam bekerja dapat menimbulkan ketenangan dan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik.

g. Hubungan karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan akan menimbulkan motivasi kerja yang baik dan kinerja pun akan meningkat.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin berperan sangat penting untuk menggerakkan, mempengaruhi dan memberdayakan bawahannya secara terintegrasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menerapkan gaya atau cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan dalam Hasnawati (2020:18) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Hasnawati (2020:26) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang akan dikerjakan atau bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kompensasi, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi.

1. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis – Jenis kepemimpinan terbagi menjadi 3, yaitu :

a. Gaya kepemimpinan Otokratis (*Authoritarian*)

- 1) Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin
- 2) Teknik-teknik dan langkah-langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
- 3) Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.

- 4) Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota. Mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
- b. Gaya kepemimpinan Demokratis (*Democratic*)
- 1) Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.
 - 2) Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
 - 3) Pra anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - 4) Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
- c. Gaya kepemimpinan kebebasan (*Laissez-Faire*)
- 1) Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - 2) Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu bersedia bila akan memberikan informasi pada saat ditanya.
 - 3) Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - 4) Terkadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

2. Gaya – gaya kepemimpinan

a. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota).

b. Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini biasanya diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetapi dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi dikarenakan semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pemimpin dan anggota.

d. Kepemimpinan Delegaif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini pun akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan belum memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Tetapi sebaliknya dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya.

e. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan *reward* ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

f. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk

berhasil menyelesaikan tugas. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik.

g. Kepemimpinan Melayani (*Servant*)

Kepemimpinan ini yaitu hubungan yang terjalin antara pemimpin dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota dari pada kepentingan pribadinya.

h. Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul karena setiap kemampuan yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti arahan pemimpin.

i. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

3. Teori – Teori Kepemimpinan

Wursanto dalam Hasnawati (2020:26) menjelaskan teori kepemimpinan yaitu bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan, yaitu :

- a. Teori Kelebihan yaitu teori yang beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah.
- b. Teori Sifat yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat

menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.

- c. Teori Keturunan yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin yang menggantikan orang tuanya.
- d. Teori Kharismatik yaitu teori yang menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.
- e. Teori Bakat yaitu teori yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.
- f. Teori sosial yaitu teori yang beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

4. Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Ghofur (2019:29) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- a. Sifat, sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.
- b. Kebiasaan, kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakanyang dilakukan sebagai pemimpin baik.
- c. Tempramen, tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin

bertemprmen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

- d. Watak, watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*)
- e. Kepribadian, kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.4. Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarti (2021:1) Kinerja Karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Menurut Mangkunegara dalam Yuniarti (2021:2) kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang sudah diterapkan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Yuniarti (2021:2) kinerja adalah hasil kerja karyawan berdasarkan aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama tercapainya tujuan organisasi.

1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator – indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Enny (2019:115) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memilih rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh – sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya

m. Dipilin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan kativitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

3. Faktor-faktor yang Dipengaruhi Kinerja

- a. Kompensasi, merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya seperti bonus, kenaikan jabatan.
- b. Jenjang karir, merupakan peningkatan kerja yng diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karir.
- c. Citra karyawan, merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan menjadi karyawan teladan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi telah banyak dilakukan. Berbagai penelitian tersebut memiliki variasi berbeda seperti penggunaan variable independen ,lokasi penelitian , jumlah responden yang berbeda lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja karyawan dapat disajikan di bawah ini.

Fazrur Rahman, Bayu Eko Broto, Piriyani (2021) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk Padang Halaban. Populasi pada penelitian ini berjumlah 45 orang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan 60,2% v variabel disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitaif.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 51 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Hasil koefisien determinasi menunjukkan 96.7% variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh dengan populasi berjumlah 67 orang. Hasil koefisien determinasi 59,9% variabel budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Fazrur Rahman, Bayu Eko Broto, Piriyani (2021)	Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Smart Tbk Padang Halaban	Disiplin kerja, beban kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan	Analisis regresi lineier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 96,% 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecuali beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, Lukmanul Hakim (2020)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 96,7% 1. Uji F, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kecuali Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Annisa Putri Marpaung, Arif Darmawan (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 59,9% 2. Uji F , semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan 3. Uji t, semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kecuali Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber : Penulis (2023)

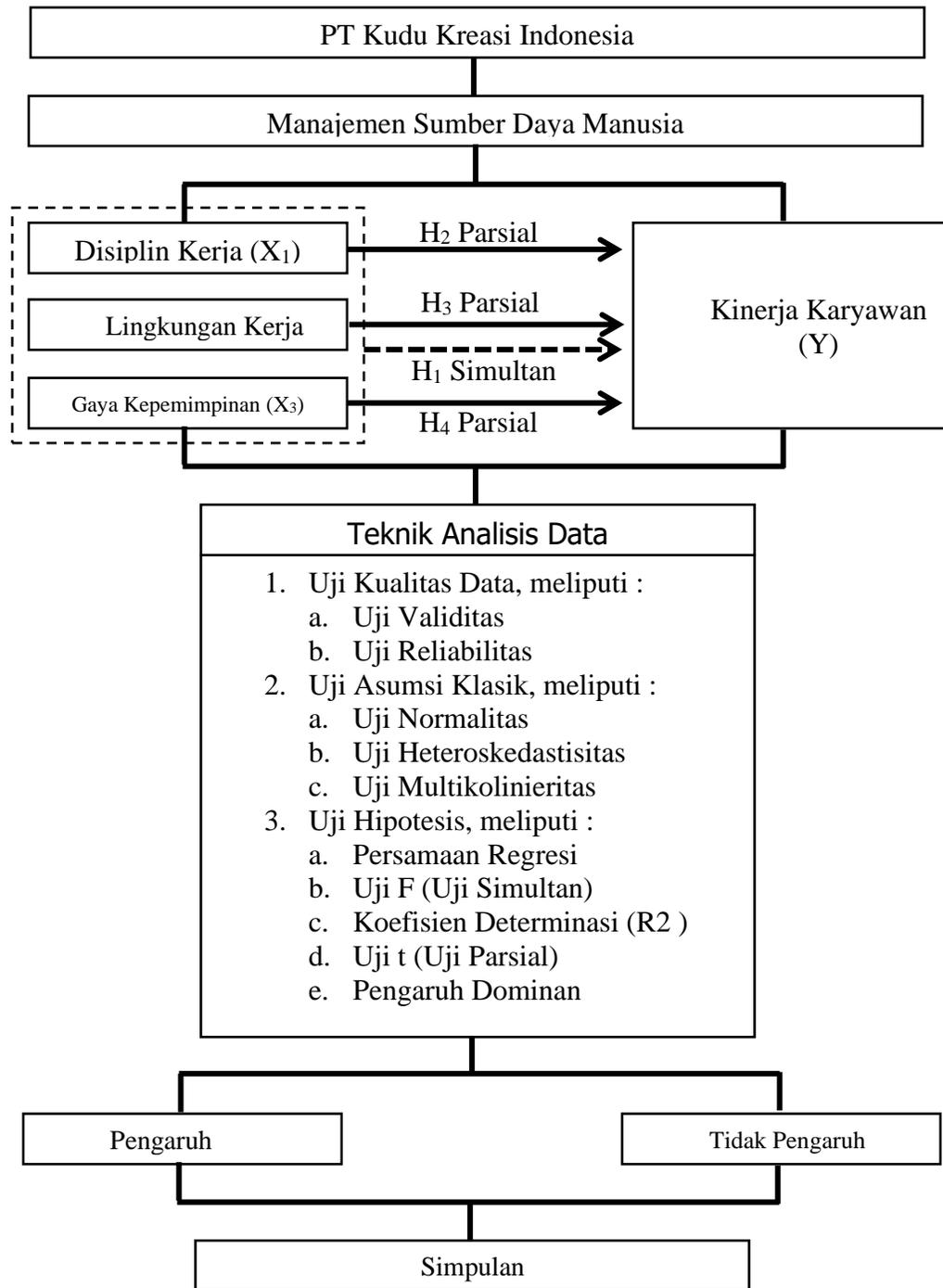
2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Sebaiknya kerangka berfikir dibuat dalam bentuk diagram atau skema, dengan tujuan untuk mempermudah memahami beberapa variabel data yang akan dipelajari pada tahap selanjutnya menurut Hardani (2020:321). Kerangka berpikir dapat dikatakan

sebagai rumusan-rumusan masalah yang sudah dibuat berdasarkan dengan proses deduktif dalam rangka menghasilkan beberapa konsep dan juga proposisi yang digunakan untuk memudahkan seorang peneliti merumuskan hipotesis penelitiannya.

Sedangkan menurut Sugiyono dalam Hardani (2020:322) Kerangka yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini pada Gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

$H_0:\beta_1 = 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

$H_1:\beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

2. Hipotesis 2

$H_0:\beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

$H_1:\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

3. Hipotesis 3

$H_0:\beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

$H_1:\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

4. Hipotesis 4

$H_0:\beta_1 = 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.

$H_1:\beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kudu Kreasi Indonesia.