

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja

Definisi kinerja karyawan menurut Sinambela, (2019) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja karyawan tersebut dapat di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Pendapat mengenai pengertian kinerja dikemukakan oleh Withmore dalam Sinambela, (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Robbins dalam Sinambela, (2019), menjelaskan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama - sama untuk dijadikan sebagai acuan. Sementara itu menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja (proses) yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaandapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat di tentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang di capai organisasi.

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli yang mengungkapkan mengenai kinerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tangkilisan dalam Widodo, (2019) mengidentifikasi faktor - faktor yang berpengaruh terhadap tingkat pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Teknologi meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi. Meliputi material atau bahan yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi.
- c. Kualitas lingkungan fisik meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan kerja.
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
- f. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain – lainnya.

3. Teori Kinerja

Menurut Weskey dan Yukl (1989) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*reasonable*). Teori keseimbangan tersebut memperhatikan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Berbagai indikator yang mengakibatkan rasa keadilan tersebut menurut teori ini antara lain manfaat yang berarti bahwa seorang pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya dapat merasakan manfaatnya. Selanjutnya, seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas – tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh.

4. Indikator kinerja

Menurut Edison, (2016) terdapat lima indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Fokus pada target
- b. Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas
- c. Pekerjaan selesai tepat waktu
- d. Dilakukan dengan cara yang benar
- e. Transparan dan dapat di pertanggungjawabkan

B. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Menurut Gomes (2003) dalam Fitrianto (2020) mendefinisikan Motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Menurut Gomes (2003:171) dalam Juniantara dan Riana (2015) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada tujuan. Menurut Widhianingrum (2017) menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018) motivasi adalah yang di dasar pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia. Menurut (Rivai & Sagala, 2013) dalam Sandhi Fialy dan Harahap Satria Tirtayasa (2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Ardana dkk, (2012) dalam Mariani dan Sariyathi (2017) menyatakan motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Dari pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari individu untuk menjelaskan arah individu untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut fialy dan Tirtayasa (2020) mengatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu:

- a. Faktor *Intern* yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor – faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi, yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

3. Teori Motivasi

Terdapat teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli terdahulu menurut Widayat Prihartanta (2015) diantaranya sebagai berikut:

- a. Herzberg (1966) menyatakan bahwa terdapat dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- 1) Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik)
 - 2) Faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, dan kemajuan tingkat kehidupan (faktor intrinsik).
- b. Abraham Maslow menyatakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi seperti :
- 1) Kebutuhan fisiologis
 - 2) Rasa aman
 - 3) Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan
 - 5) Kebutuhan aktualisasi diri

4. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Fitrianto (2020), yaitu :

- a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan
- b. Lingkungan kerja
- c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan
- d. Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan
- e. Gaji dan pemberian tunjangan

C. Budaya Organisasi

1. Definisi budaya organisasi

Menurut Glaser et al. dalam Syafriyanto dkk (2019) budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Menurut Rumagit (2019) budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah di temukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal. Menurut Robert P. Vecchio dalam Wibowo (2010), memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini mengajarkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma. Sementara itu menurut Gibson et. All dalam Wibowo (2010), memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang

dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai-nilai dan harapan. Pengertian mengenai budaya organisasi juga dikemukakan oleh Barry Phegan dalam Wibowo (2010), budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerjasama dalam harmoni. Sedangkan menurut Wibowo (2010), budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Wibowo (2011) dalam Tirtayasa (2019) terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal, segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.

- b. Faktor Internal, organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlakukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Terdapat beberapa fungsi budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2010) :

- a. Mempunyai *boundary-roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi satu dengan yang lainnya.
- b. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi
- c. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan diri individual.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan oleh pekerja.
- e. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

4. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Jeff Cartwright dalam Wibowo (2010), menyatakan adanya empat tipologi budaya yang dapat pula dipandang sebagai siklus hidup budaya, yaitu sebagai berikut :

a. *The Monoculture*

Monoculture merupakan program mental tunggal, orang berfikir sama dan sesuai dengan norma budaya yang sama. Orangnya mempunyai satu pikiran. Merupakan model “ras murni” yang menyebabkan banyak konflik dalam dunia dimana terdapat banyak etnis dan kelompok rasial berbeda.

b. *The Superordinate Culture*

The superordinate culture merupakan tipe ideal budaya organisasi. Keberagaman budaya dapat menjadi penyebab pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas, energi. *Good leadership* membawa orang dari berbagai budaya bekerja bersama dalam harmoni. Orang mempunyai komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Pikiran difokuskan pada kebersamaan daripada perbedaan.

c. *The Divisive Culture*

The divisive culture bersifat memecah belah. Dalam budaya ini sub kultur dalam organisasi secara individual mempunyai agenda dan tujuan sendiri. *Divisive culture* adalah budaya yang paling umum dalam masyarakat atau pekerjaan. Pecahnya konglomerasi dengan menjual unit bisnis individual dan gagalnya *merger* organisasi karena tidak kompatibelnya budaya. Banyak kasus dimana *merger* perusahaan transnasional gagal karena tidak kompatibelnya budaya atau kepribadian mereka atau pertengkaran di antara eksekutif puncak.

d. *The Disjunctive Culture*

Budaya ini ditandai oleh seringnya pemecahan organisasi secara eksplosif atau bahkan menjadi unit budaya individual. Sebagai contohnya adalah Yugoslavia, Bosnia, dan Uni Soviet. Demikian pula perang sipil di Afrika yang berkepanjangan.

5. Teori Budaya organisasi

- a. Clifford James Geertz, mengonseptualisasikan teori budaya organisasi sebagai metafora budaya, yaitu jaring laba – laba dan organisasi, gambaran mengenai jaring laba – laba yang artinya jaring ini terdiri atas desain yang rumit, dan tiap – tiap jaring berbeda dengan yang lainnya. Teori ini menekankan pada cara – cara manusia mengonstruksikan suatu realitas organisasi sebagai suatu studi mengenai gaya hidup organisasi, pendekatan budaya organisasi melihat pada makna & nilai yang dimiliki anggota organisasi.
- b. Michael pacanowsky dan NickO'Donnel Trujillo (1982 – 1990) mengonseptualisasikan teori budaya organisasi (*organizational culture theory*) sebagai organisasi yang dapat dipahami menggunakan lensa budaya, sebuah ide yang mulanya dikemukakan oleh Clifford Geertz. Pacanowsky dan O'Donnel Turjillo berargumen bahwa teori budaya organisasi merupakan komunikasi yang mencakup semua simbol komunikasi dan makna yang dilekatkan orang terhadap simbol (tindakan, rutinitas, percakapan dan sebagainya), dan makna – makna yang terjadi antar karyawan

dan manajemen serta budaya organisasi dianggap sebagai salah satu strategi dari perusahaan dalam meraih tujuan serta kekuasaan. Budaya dikonstruksi secara komunikatif melalui praktik – praktik dalam organisasi, dan budaya adalah nyata di dalam organisasi, bagi para teoretikus memahami satu organisasi lebih penting daripada menggeneralisasi sekelompok perilaku atau nilai dari banyak organisasi

6. Indikator Budaya organisasi

Indikator budaya organisasi menurut menurut Robbins dalam Andi, dkk (2019) terdapat indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk berinovasi dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan mengharapkan untuk menunjukkan ketepatan (akurasi), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- c. Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang – orang dalam organisasi.
- d. Berorientasi tim yaitu sejauh mana kegiatan kerja di organisir di sekitar team dari pada individu.
- e. Agresivitas yaitu Sejah man orang agresif dan kompetitif.
- f. Stabilitas yaitu Sejah man kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan *status quo* berbeda dengan pertumbuhan.

D. Pelatihan

1. Definisi Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sementara itu menurut Hasibuan (2012) dalam Nababan dkk (2016) mengatakan bahwa pelatihan (training) merupakan suatu proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap atau meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2012) dalam Marjaya dan Pasaribu (2019) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. Sementara itu menurut Notoadmojo (2003) dalam marjaya dan pasaribu (2019) pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan ketrampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang direncanakan dengan serangkaian cara yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

2. Jenis – Jenis Pelatihan

Jenis - jenis pelatihan menurut Erwin dan Suhardi (2020)

- a. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*),
- b. Magang (*apprenticeship*)
- c. Pelatihan di luar kerja (*of-the-job-training*)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
- e. Simulasi kerja (*job simulation*).

3. Metode-metode pelatihan

Menurut Panggabean, (2004:47) dalam Bintoro dkk, (2019) terdapat 2 kelompok metode saat melakukan pelatihan diantaranya yaitu:

- a. *On the job training* (latihan sambil kerja)

Latihan sambil kerja mencakup seluruh upaya dalam melatih pegawai dengan tujuan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat yang sesungguhnya.

- b. *Off the job training*

Pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada tempat yang berbeda dengan tempat kerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Kasmir (2015) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi pelatihan diantaranya sebagai berikut :

- a. Peserta pelatihan

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan. Artinya perusahaan

harus benar - benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih

b. Instruktur/pelatih

Instruktur atau staf pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.

c. Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman materi yang akan diberikan tentu akan menambah penguatahn peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

d. Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

e. Lingkungan pelatihan

Pengaruh lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang positif. Disamping faktor kenyamanan dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi keamanan disekitar lokasi.

f. Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

5. Teori pelatihan

Menurut Victor Vroom (1964) mengemukakan Teori Pelarihan (Teori Harapan) disebut teori ekspetansi atau *expetancy theory of motivation*. Lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*) daripada kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Penggunaan teori harapan dikarenakan didalam sebuah perusahaan yang mengadakan pelatihan, peserta pelatihan akan memiliki motivasi agar saat melakukan tanggungjawab dalam pekerjaanya dapat lebih mahir dan efektif.

6. Indikator pelatihan

Menurut Triton (2005) dalam Bintoro dkk (2019) menyatakan bahwa pelatihan memiliki 6 indikator sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan pelatihan dapat dikatakan harapan yang telah ditetapkan, tepatnya penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

b. Sasaran pelatihan harus dapat ditetapkan dengan kriteria yang tepat dan terstruktur.

c. Telatih

Mengingat pelatihan berpatokan pada peningkatan *skill*. Maka para pelatih yang terpilih untuk memberikan materi pembelajaran harus benar – benar memiliki kualifikasi yang memupuni sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berjalannya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan tipe materi dan kemampuan peserta pelatihan.

e. Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

f. Peserta latihan

Peserta latihan tentunya harus diseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang telah ditetapkan diselenggarakan oleh organisasi.

E. Disiplin Kerja

1. Definisi disiplin kerja

Disiplin Kerja Menurut Harlie dalam Santoso (2017) Disiplin Kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Simamora

(2005) dalam Fitrianto (2020) disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Pengertian mengenai disiplin kerja juga dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani dalam Husain (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma–norma yang berlaku. Sedangkan menurut Setyaningdyah dalam Santoso (2017) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). menurut Priyono dalam Ekhsan (2019) mengungkapkan bahwa disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan.dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma – norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi – sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya agar dapat mencapai tujuan.

2. Jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2017), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Preventif

Adalah supaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja disiplin. Cara *preventif* dimaksudkan untuk karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi, pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin koreksi, karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

3. Tujuan disiplin kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2017), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

a. Tujuan umum disiplin kerja :

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja :

1) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

c) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik – sebaiknya, serta mampu memberikan *service* yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Menurut Hamali, dalam Harahap dan Tirtayasa (2020) faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- h. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.

- i. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma - norma yang berlaku pada perusahaan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

5. Teori Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (1983) mengemukakan bahwa Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku dalam organisasi, disiplin adalah setiap seseorang dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sementara kerja sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “Pekerjaan” yang dimaksud dengan kerja dalam hal ini adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya. Merujuk pada dua pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

6. Indikator disiplin kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) dalam Sinambela (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang sekaligus dapat dijadikan sebagai indikator :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

F. Penelitian Terdahulu

Hubungan motivasi, disiplin kerja, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat di studi yang terdahulu terdapat pada tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Harahap dan Tirtayasa 2020 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135 ISSN 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/ maneggio.v3i1.4866	Variabel Bebas: Motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ainanur dan Tirtayasa 2018 Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14 ISSN 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.3059/m aneggio.v1i1.2234	Variabel Bebas: Motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Fitrianto (2020) Vol 3, No 1 Juni (2020) ISSN: E-ISSN: 2614- 851X	Variabel Bebas: Motivasi kerja Disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Mariani dan Sariyathi (2017) E-Jurnal Manajemen, 6(7), 3540-3569 ISSN : 2302-8912	Variabel Bebas: Motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Widhianinrum (2017) Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, ISSN: 2477-6157	Variabel Bebas: Motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

No	Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	E-ISSN 2579-6534 DOI: http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v3i03.124		
6.	Juniantara dan Riana (2015) E-Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ISSN : 2337-3067	Variabel Bebas: Motivasi kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawat
7	Sudiman (2020) Jurnal Nusantara, 3(1),38-46 ISSN : 2597-5323	Variabel Bebas : Disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
8	Santoso (2017) Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 1(2), 247-272. ISSN : 2580-3220	Variabel Bebas : Disiplin kerja Variabel Terikat : Kinerja Karyawan	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Ekhsan (2019) Jurnal ilmu dan kewirausahaan Vol.13 No 1 mei 2019 ISSN : 2461-0593	Variabel Bebas : Disiplin Kerja Variabel Terikat : Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Husain (2018) Jurnal Disiplin Bisnis Vol. 1, No. 1, juli 2018 ISSN 2621-797X	Variabel Bebas: Disiplin kerja Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Suci dan Idrus (2015) Review of European Studies Vol.7 No.11 ISSN : 1918-7173	Variabel Bebas : Pelatihan Disiplin kerja Variabel Terikat : kinerja karyawan	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12	Nababan dkk, (2016) Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016 ISSN : 2303-1174	Variabel bebas : Pelatihan Variabel terikat : Kinerja karyawan	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
13	Erwin dan Suhardi (2020) Jurnal EMBA: Jurnal riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan	Variabel bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

No	Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	Akuntansi,8(3). ISSN 2303-1174		terhadap kinerja karyawan
14	Marjaya dan Pasaribu (2019) Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147 ISSN 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2il.3650	Variabel bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Bintoro dkk, (2019) Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Vol.8 No.2 ISSN 2303-1174	Variabel Bebas: Pelatihan Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16	Sanusi dkk (2019) Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi JUMBO 3 (1), 248-258, 2019 e-ISSN 2502-4175	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
17	Rumagit dkk (2019) Jurnal EMBA Vol. 7 No. 3 Juli 2019, Hal. 3938-7(3), 3938-3947. ISSN 2303-1174	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan
18	Yudha (2018) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, ISSN 2086-5031	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan
19	Safriyanto dkk (2019) Jurnal anajemen dan Administrasi publik, 2(04), 472-486. Vol. 2 No. 4 ISSN 2612-2142	Variabel Bebas: Budaya Organisasi Variabel Terikat: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan
20	Andayani dan Tirtayasa (2019) Vol 2, No.1, Maret 2019, 45-54 ISSN : 2623-2634 DOI: https://doi.org/10.3059/maneggio.v2il.3367	Variabel bebas: Budaya organisasi Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja karyawan
21	Nusaridkk (2018) <i>International Journal Of</i>	<i>Organizational Culture</i>	Budaya organisasi berpengaruh negatif

No	Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Management And Human Science, 2(3), 15-26</i> ISSN: 2590-3748		terhadap kinerja karyawan.
22	Widodo (2019) Vol. 11 No. 1 Juni 2019 ISSN: 2088-3145,	Budaya Organisasi	Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah sendiri (2020)

G. Kerangka Pemikiran

Menurut Sujarweni (2015) pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi – asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

1. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Abraham Maslow, Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Pacanowsky dan O'Donell Trujillo mengatakan bahwa budaya organisasi adalah dimana anggota –

anggota organisasi menciptakan dan mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, yang berakibat pada pemahaman yang lebih baik mengenai nilai – nilai sebuah organisasi. Mondy dalam Rahardja (2017) mengonseptualisasikan bahwa pelatihan merupakan aktivitas-aktivitas yang dibuat sedemikian rupa sebagai suatu sarana pembelajaran pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Hasibuan (1993) mengasumsikan disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikhti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi. Artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi, memiliki tingkat kinerja yang tinggi serta budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka dan merasa puas, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan

2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Herzberg, motivasi didasarkan pada prinsip bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan memiliki hubungan independen satu sama lain dan berdasarkan dengan dua faktor. Faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivai, yaitu daya orong yang timbul dari dalam diri masing – masing orang dan faktor ekstrinsik yang merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempat bekerja. Menurut Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas -

tugas yang dibebankan kepadanya. Seorang karyawan yang bekerja secara totalitas, berusaha mencapai pekerjaan yang optimal serta mampu memaknai setiap tugas - tugas yang dibebankan kepadanya maka seseorang yang bekerja dengan motivasi kerja yang positif akan mendorong karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Kesimpulannya yaitu motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk bertindak meraih sesuatu dengan kinerja yang optimal. Ini dapat dilihat dari penelitian Fitrianto (2020), Riana (2015), Widhianingrum (2017) Harahap dan Tirtayasa (2020), Mariani dan Sariyathi (2017). Dimana variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Pacanowsky dan Trujillo (1982) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri atas simbol – simbol bersama yang masing – masing simbol memiliki makna yang unik. Cerita – cerita atau pengalaman yang disampaikan, berbagai kegiatan acara, upacara adalah bagian dari budaya organisasi. Teori ini menekankan pada cara – cara manusia mengonstruksikan suatu realitas organisasi sebagai studi mengenai gaya hidup organisasi, pendekatan budaya organisasi melihatpada makna dan nilai yang dimiliki anggota. Menurut Robbins

dalam Sinambela, (2019), menjelaskan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah di tetapkan bersama. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Kesimpulannya yaitu budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan. Perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Ini dapat dilihat dari penelitian Sanusi dkk (2019), Yudha (2018) , Kusuma dan rahardja (2018), Rumagit dkk (2019), Tirtaysa (2019) dan Syafriyanto (2019) dimana variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh widodo, (2019) dan Nusari (2018) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan

Menurut Victor Vroom (1964) Teori pelatihan (Teori Harapan) Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan

dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti pada daya tarik dari hasil kepada individu. Penggunaan teori harapan dikarenakan di dalam sebuah perusahaan yang mengadakan pelatihan, peserta pelatihan akan memiliki motivasi agar saat melakukan tanggungjawab dalam pekerjaannya dapat lebih mahir dan efektif. Menurut Gibson et al. dalam Riani (2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang sesuai dengan tujuan organisasi, misalnya kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Kesimpulannya yaitu pelatihan merupakan proses melatih kegiatan atau pekerjaan terhadap karyawan, maka karyawan dapat mengetahui teknik – teknik baru dalam bekerja sehingga kinerja akan menjadi lebih baik. ini dapat dilihat dari penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019), Erwin dan suhardi (2020), nababan dkk, (2016). Dimana variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bintoro dkk, (2019) yang menghasilkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

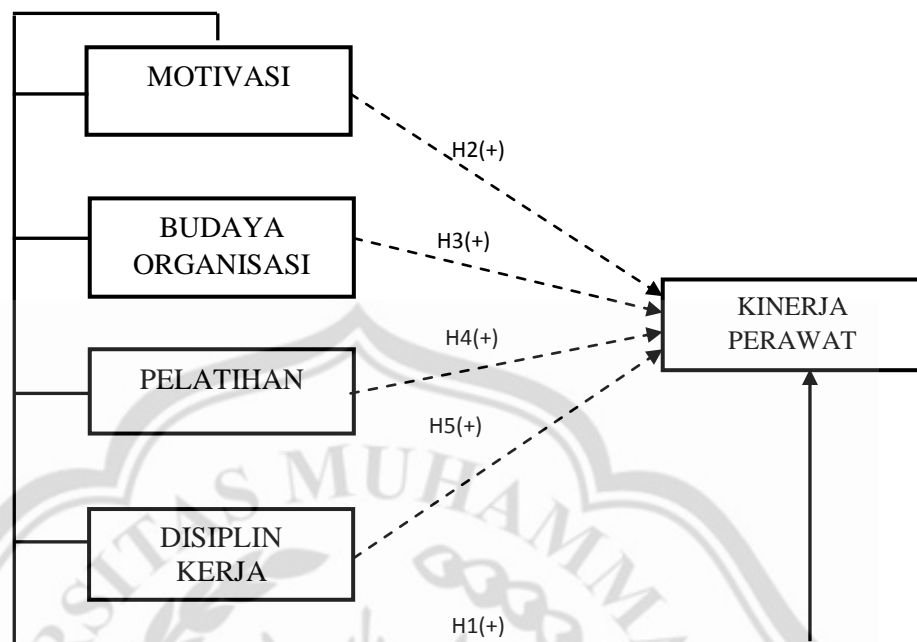
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (1982) disiplin adalah setiap seseorang dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah”

dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sementara kerja sebagai kata dasar umumnya melekat pada kata “Pekerjaan” yang dimaksud dengan kerja dalam hal ini adalah suatu aktifitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktifitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya. Merujuk pada dua pemahaman tersebut, maka yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan Menurut Bernardin dan Russel (1992) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kesimpulannya yaitu disiplin kerja menjadi salah satu kriteria penting dalam meningkatkan kinerja agar dapat mencapai tujuan yang di harapkan. Ini dapat di lihat dari penelitian Harlie dan Santoso (2017), sudiman (2020) dan Husain, (2018) dimana variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti terlihat pada gambar berikut :



Keterangan:

1. ————— : secara simultan.
2. - - - - - : secara parsial.

Gambar 2.1 Kerangka berpikir

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Motivasi, budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat.

H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H₃ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

H₄ : Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja perawat

H₅ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

