

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penentuan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017). Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Edison dkk (2016) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2016) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2018) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan kinerja adalah salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu atau kelompok untuk melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Formula kinerja

Untuk meningkatkan kinerja ini perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Secara sistematis, untuk menentukan kinerja karyawan dapat digunakan formula sebagai berikut (Sinambela, 2012).

Formula tersebut menjelaskan bahwa kinerja seorang karyawan sama dengan kemampuan karyawan tersebut untuk melakukan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya dikalikan dengan motivasi yang ditujukan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. Dalam hal ini, kemampuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, begitu pun motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kinerja yang baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja :

Menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2018) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

1) Faktor kemampuan (ability)

Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan

skill) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

d. Dimensi Kinerja

Adapun dimensi kinerja menurut Edison dkk. (2016) yaitu sebagai berikut :

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas merupakan elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

e. Indikator kinerja

Menurut Robbins and Judge (2012) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan

maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik Hasibuan (2017:193)

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018).

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini

melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Sinambela (2017:334).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan yang diberlakukan kepada karyawan guna memperbaiki sikap dan moral yang melekat pada diri individu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja sangat penting bagi individu maupun kelompok karena dengan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja, sebaiknya jika disiplin kerja rendah maka kinerja dan produktivitas menurun yang dapat menghambat kemajuan organisasi..

b. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi Afandi (2018).

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perasaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja, penggunaan yang sudah lazim menyatakan bahwa

semangat menunjukkan iklim dan suasana pekerjaan. Pegawai dengan semangat tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai Afandi (2018)

c. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain :

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor kompensasi
- 3) Faktor penghargaan
- 4) Faktor kemampuan
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan
- 7) Faktor lingkungan
- 8) Faktor sanksi hukuman
- 9) Faktor loyalitas
- 10) Faktor budaya organisasi

e. Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, adalah :

Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :

- 1) Masuk kerja tepat waktu
- 2) Penggunaan waktu secara efektif
- 3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator :

- 1) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- 2) Target pekerjaan

3) Membuat laporan kerja harian

Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

3. Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanthi (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkam menurut Wursanto (2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. (Suwondo dan dan Sutanto, 2015)

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik diwiayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2007:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bias memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

1) Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan.

2) Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan

eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebihdahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalau mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Sedangkan menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temeperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2) Lingkunga kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang bekaitan dengan huubungan kerja, baik hubunga dengan

atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

e. Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Dimensi pencahayaan, dengan indikator :

1) Lampu penerangan tempat kerja

2) Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator :

1) Tata warna

2) Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator :

1) Bunyi musik

2) Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan dimensi :

1) Suhu udara

2) Kelembaban udara

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Lock dalam buku Sopiya (2008:170) mengemukakan *"job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one job or job experience"* (kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau

menyenangkan sebagai hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Edison (2016:213) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Dari uraian para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan karyawan karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Lock dalam Sopiya (2008:171) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah :

- 1) Pekerjaan yang secara mental : menantang.
- 2) Gajaran yang pantas
- 3) Kondisi yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung

c. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison (2016:214) kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan/anggotanya .

2) Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian dalam bidang tersebut.

3) Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen, dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan meskipun kebijakan itu baik.

4) Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan dimana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5) Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

6) Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

Table 2.1 hasil penelitian terdahulu

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| 1 | Rama Difayoga Dan Ahyar Yuniawan (2015) | Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat | Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat. |
| 2 | Iriani Ismail (2016) | Pengaruh kelengkapan Alat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |
| 3 | Nova Syafriana. (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. | Disiplin Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan |
| 4 | Sutrisno, Azis fathoni dan Maria Magdalena Minarsih (2016) | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pPgawai. | Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. |
| 5 | Heny Sidanti (2015) | Pengaruh Ligkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil. | Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 6 | Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin (2015) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. | Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 7 | Diah Indriani Suwodo, dan Eddy Madiono Sutanto (2015) | Hubungan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan | Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|
| 8 | Fernando Reinhard tjiabrata, Bode Lumanaw Dan Lucky O.H Dotulong. (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |
| 9 | Pribadi Darmawan Insan, Dan Ahyar Yuniawan (2016) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan |
| 10 | Daniel Surjosuseno (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja, an Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 11 | Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel Dan Irvan Trang (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. | Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. |
| 12 | Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiholan Dan Moh. Mukeri warso (2016) | Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Lingkungan Kerja dan Kepuasan berpengaruh positif Kinerja Karyawan. |
| 13 | Ida Bagus, I wayan Bagia Dan I Wayan Suwendra (2016) | Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. | Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 14 | Imam Ghozali (2017) | Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. | Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. |
| 15 | Mohammad Noviar Jayanegara, Hartantik (2016) | Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat. | Kepuasan kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Perawat. |

| No | Peneliti | Judul penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|
| 16 | Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana (2016) | Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. |
| 17 | Teddy Chandra Dan Priyono (2016) | The influence of Leadership Styles, Work Environment, and Job Satisfaction of Employee Performance | Kepuasan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai |
| 18 | Ilham Thaief, Aris baharudin, Priyono dan Mohammad Syafi'I Idrus (2015) | Effect of Training Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance | Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. |

C. Kerangka Pemikiran

Menurut sugiyono (2015), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di definisikan sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan di teliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independent) dan variabel terkait (dependent) peraturan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disyahkan oleh dewan komisaris

atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2018).

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan Disiplin kerja bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Heny sidanti:2015).

Dalam penelitian Syafrina Nova (2017), Ismail Iriana (2016), Sutrisno dkk (2016), Kurniawan Hendra dan Alimudin (2015), Suwondo dan Sutanto (2015), Thaief Ilham dkk (2015). Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Sedarmayanthi (2009) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, kerapihan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan Prasetyo Edi dkk (2016).

Hasil penelitian Difayoga Rama dan Yuniawan (2015), Darmawan dan Yuniawan (2016), Reinhard Tjiabrata dkk (2017), Surjosuseno Daniel (2015), Prasetyo Eko dkk (2016) Candra Tedy dan Priyono (2016), menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

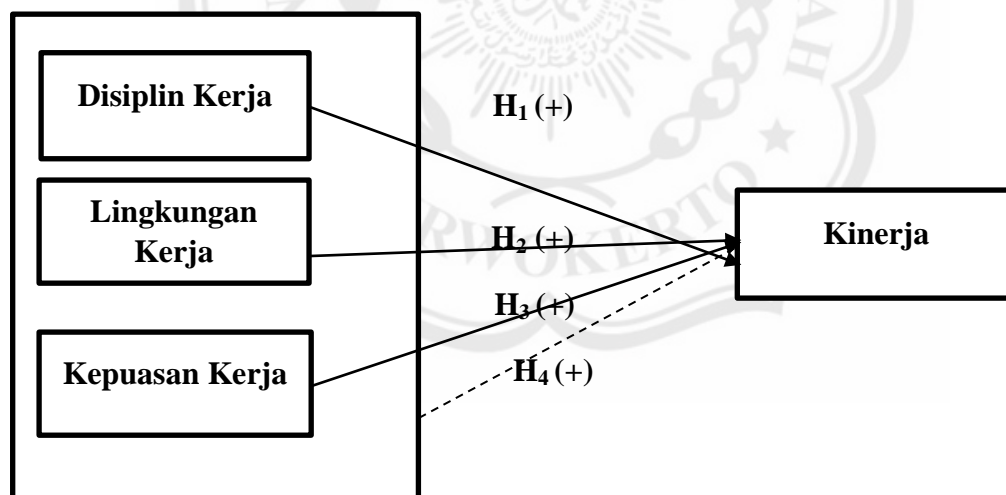
Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja sangat penting dimiliki karyawan rumah sakit karena apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan menciptakan perasaan positif yang menyebabkan karyawan mencintai tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapat kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, peraturan kerja,

dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Sahlan dkk (2015).

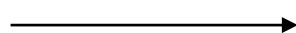
Kurniawan dan Alimudin (2015), Difayoga Rama dan Yuniawan (2015), Prasetyo Eko dkk (2016), Nilamsar Noor dkk (2016), Putra Ida Bagus dkk (2016), Ghozali Imam (2017), Jayanegara dan Hartantik (2016), Syahlan dkk (2015) dalam penelitiannya menghasilkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan kajian landasan teori dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan garis :



: Hubungan secara parsial



: Hubungan secara simultan

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perawat.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perawat.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perawat.

H4 : Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja perawat.

