

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Sikap Kerja Karyawan

Sikap atau attitude sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu. Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras. Sikap mendorong kita untuk bertindak dengan cara spesifik dalam konteks spesifik. Artinya, sikap memengaruhi perilaku pada berbagai tingkat yang berbeda. Berbeda dengan nilai yang menunjukkan keyakinan menyeluruh bahwa memengaruhi perilaku di semua situasi. Sikap kerja memiliki daya tarik ganda bagi manajer/pimpinan di satu sisi, sikap kerja merepresentasikan hasil penting yang perlu ditingkatkan. Pada sisi lain, sikap kerja merupakan gejala dari potensi masalah lain. Misalnya, kepuasan kerja yang rendah mungkin gejala nilai karyawan untuk keluar.

Menurut Notoadmodjo (2012 : 57) mendefinisikan sikap merupakan organisasi pendapat , keyakinan seseorang mengenai objek , yang disertai adanya perasaan tertentu , dan memberikan dasar pada orang tersebut untuk merespon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Kaswan menyatakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik daripada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara orang memersepsi dan menghayati pekerjaan sering berubah seiring waktu. Misalnya, situasi kerja seseorang

mungkin berubah disebabkan oleh transfer kerja atau karena promosinya diterima atau ditolak. Akibatnya, sikap kerjanya mungkin berubah.

Menurut Sapran Rnaenaldi (2015) dalam penelitian terdapat 5 indikator sikap kerja, yaitu:

- a. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh nyaman dalam bekerja.
- b. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
- c. Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
- e. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

Sunyoto dan Burhanuddin berpendapat bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar riset dalam perilaku organisasional berhubungan dengan tiga sikap, yaitu kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional.

- **Komponen Sikap**

Sikap mengandung komponen-komponen yang membentuk struktur sikap. Menurut Azwar S sikap terdiri dari tiga komponen yang saling menunjang yaitu:

1. **Komponen kognitif**

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotype yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu tau kontroversial.

2. Komponen afektif

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang. Komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3. Komponen konatif

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai sikap yang dimiliki oleh seseorang. Aspek ini berisi tendensi atau kecenderungan untuk bertindak atau bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu.

• Faktor Sikap Kerja

Blum and Nylon (2008) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sikap kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri, meliputi emosional, psikologis terhadap pekerjaan, kedekatan dengan rekan kerja, dan kenyamanan yang tercipta dari diri sendiri. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar atau faktor yang berasal dari lingkungan. Faktor eksternal juga sangat berperan dalam pembentukan sikap seseorang. Faktor ini meliputi kondisi pekerjaan, hubungan kerja, rasa aman, lingkungan kerja, dan fasilitas dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja maka sikap kerja positif yang dihasilkan akan semakin tinggi.

- **Macam-macam Sikap Kerja**

Di bawah ini adalah beberapa macam-macam sikap kerja antara lain sebagai berikut:

1. Sikap kerja yang efektif adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.
2. Sikap kerja yang efisien adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.
3. *Cepat* artinya tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu. Pekerjaannya selesai dengan tepat sebelum waktu yang ditetapkan.
4. *Hemat* artinya dengan biaya yang sekecil-kecilnya tanpa adanya pemborosan dalam bidang pekerjaan apa pun.
5. *Tepat* artinya kena sasaran sesuai dengan yang diinginkannya atau semua yang dicita-citakan tercapai.

6. *Selamat* artinya segala sesuatu sampai pada tujuan pekerjaan yang dimaksud, tanpa mengalami hambatan-hambatan, kelemahan-kelemahan, atau kemacetan-kemacetan.

- Indikator Sikap Kerja

Menurut Sapran Rnaenaldi (2015) dalam penelitian terdapat 5 indikator sikap kerja, yaitu:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh nyaman dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman kerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

2.1.2 Kedisiplinan Karyawan

- Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang definisi kedisiplinan antara lain :

Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno,2015:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian disiplin sangatlah baik bagi individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

- Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja (Mangkunegara, 2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam

organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

• Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan. (Mangkunegara, 2015:130-131)

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- Melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

- Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. (Mangkunegara, 2015:131-132).

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat

peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

- Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005), disiplin kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

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

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan 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 karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

- Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006).

Schultz & Schultz (2006) mengartikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap karyawan dimana hal tersebut berhubungan dengan

terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sedangkan Sedarmayati (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

- Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito (1992) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan memengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan

kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik dari pada gedung yang mempunyai atap rendah. Hal lain yang perlu menjadi perhatian adalah volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk di sini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian.

7. Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

- Faktor yang dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja

Soetjipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain :

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4. Tingkat stress karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

2.1.4 Kinerja

- Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002).

Menurut Rivai (2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suatu perusahaan dalam mencapai tujuan ditetapkan harus melalui sarana organisasi yang terdiri dari sumber daya yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja perorangan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja seseorang tinggi apabila dia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja sesuai dengan upah atau gaji yang telah disepakati.

Agar seseorang dapat mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerjasama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif.

- Jenis-jenis Kinerja

Terdiri atas tiga bagian, antara lain :

a. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja administrative perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.

• Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang di miliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk

mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.

7. Gaya kepemimpinan yaitu merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 8. Budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan – kebiasaan atau norma – norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
 9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 10. Lingkungan kerja yaitu 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. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
 11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
 12. Komitmen yaitu merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- Kegunaan Kinerja

Menurut veithzal (2004:315) kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen SDM, yaitu

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan dalam penyesuaian ganti-rugi, menentukan siapa yang dinaikkan upah/bonus atau kompensasi lainnya

c. Keputusan penempatan

Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja

d. Pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

e. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersikap diskriminatif.

f. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau jelek diseluruh perusahaan, mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi. Perusahaan atau organisasi tidak cukup hanya mempunyai sistem penilaian, tetapi sistem tersebut harus efektif, diterima dan dapat digunakan dengan baik. Dengan kondisi seperti itu, penilaian kinerja dapat mengidentifikasi apa yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berhubungan dengan analisis pekerjaan dan desain, perencanaan SDM, struktur karyawan, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan dan perencanaan karir.

- Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260), indicator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada lima, yaitu :

- a. Kualitas Kerja

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

- c. Ketepatan Waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

- d. Efektifitas

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

- e. Kemandirian

Karyawan dapat menyelesaikan jobdesknya masing-masing tanpa harus menunggu bantuan dari karyawan lain dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diberikan.

2.2 Tinjauan Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini digunakan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam menyusun kerangka berfikir mengenai penelitian ini. sebagai kajian yang dapat mengembangkan wawasan berfikir peneliti, beberapa penelitian yang dikaji yaitu :

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

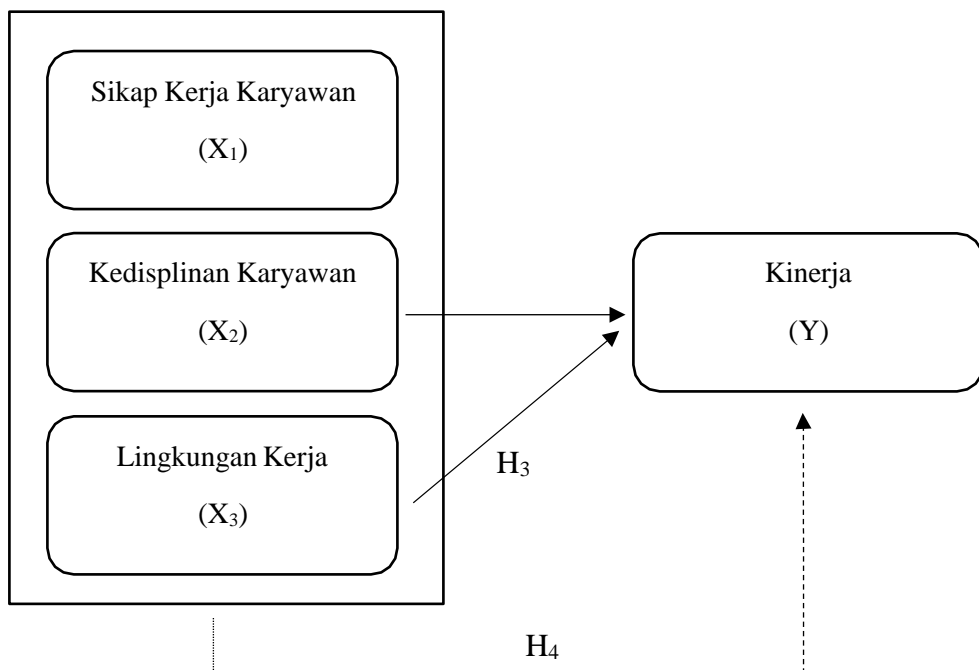
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Oki Dwi Cahyo (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kepimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor Kompensasi, Kepimpinan, dan Disiplin Kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan perusahaan
2	Aditya Nur Pratama (2016)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAZER BROTHERS	Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.
3	Sumiati Paramban (2018)	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha (0,000)$

2.3 Model Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pernyataan diatas, latar belakang masalah dan penelitian terdahulu maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran seperti berikut ini:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

Y : Variabel Dependen Kinerja

X₁ : Variabel Independen Sikap Kerja Karyawan

X₂ : Variabel Independen Kedisiplinan Kerja

X₃ : Variabel Independen Lingkungan Kerja

—> : Pengaruh masing-masing X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y

----> : Pengaruh X₁, dan X₂, da X₃ secara simultan terhadap Y

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, yang harus diuji kebenarannya dengan jalan melakukan penelitian atau harus diuji secara empiris. Hipotesis merupakan salah satu langkah-langkah penelitian, karna dalam tujuan penelitian untuk mengetahui sesuatu pada tingkat tertentu yang dipercaya sebagai sesuatu yang benar. Hipotesis dalam penelitian dapat memberikan manfaat, baik dalam hal proses dan langkah penelitian maupun dalam memberikan penjelasan tentang gejala yang diteliti. Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh sikap kerja karyawan terhadap variable Kinerja
 - H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable sikap kerja terhadap variable Kinerja.
 - H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara variable sikap kerja terhadap variable Kinerja
2. Pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap variable Kinerja
 - H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable disiplin kerja terhadap variable Kinerja.
 - H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara variable disiplin kerja terhadap variable Kinerja
3. Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap variable Kinerja
 - H_{03} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable lingkungan kerja terhadap variable Kinerja.
 - H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara variable lingkungan kerja terhadap variable Kinerja
4. Pengaruh sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja karyawan terhadap variable Kinerja
 - H_{04} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variable sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variable Kinerja.

- H_{a4} : Terdapat pengaruh signifikan antara variable sikap kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variable Kinerja