

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana individu mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam konteks pekerjaan. Ini mencakup evaluasi terhadap bagaimana seseorang menjalankan tugas-tugasnya, mencapai target dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Beberapa aspek yang dapat diperhitungkan dalam mengukur kinerja pegawai melibatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, inisiatif, kemampuan beradaptasi dan kemampuan bekerja sama antar rekan kerja.

Menurut Lawu et al (2019) Kinerja menjadi motivasi bagi pegawai dan kemampuan yang dimiliki pegawai akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian agar mendapat prestasi atas kinerja yang baik. Menurut Frimayasa dan Lawu (2020) Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut.

2.1.2 Indikator-indikator kinerja pegawai

Kinerja pegawai dapat direalisasikan dengan beberapa indikator menurut Armawan dan Suana (2019) sebagai berikut :

1. Kuantitas output artinya mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat menghasilkan atau menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu
2. Kualitas kerja artinya mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
3. Sikap kooperatif artinya mau bekerja sama antar kelompok dan bersedia membantu apapun

4. Dapat tidaknya diandalkan yaitu, apakah seseorang dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja
5. Dapat dicapai dan berguna artinya mengukur kemajuan atau keberhasilan suatu tujuan

2.1.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang memberikan arahan, bimbingan dan motivasi kepada orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi, menginspirasi dan membimbing orang-orang dalam organisasi untuk mencapai visi dan tujuan yang sama.

Menurut Hasibuan (2020) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dadie dan Nugraheni (2016) Kepemimpinan adalah usaha seorang pemimpin untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun tujuan individu dan memberikan motivasi kepada karyawan.

2.1.3.1 Kepemimpinan dapat direalisasikan dengan beberapa indikator menurut Badu dan Djafri (2017) sebagai berikut :

1. Teladan artinya model yang dijadikan pegangan atau panutan untuk diikuti atau dicontohkan
2. Kematangan spritual artinya proses pengembangan dan pertumbuhan yang mendalam dalam diri seseorang terkait rohaniah atau spiritual seseorang
3. Mampu memecahkan masalah adalah keterampilan penting yang melibatkan kemampuan untuk mengidentifikasi dan menemukan solusi untuk masalah yang dihadapi
4. Jujur adalah sifat atau perilaku yang mencerminkan kebenaran dan keterbukaan

5. Mempunyai keterampilan dalam berkomunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan dan memahami pesan dengan jelas dan efektif

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup ketaatan, tanggung jawab dan keterlibatan dalam menjalankan tugas dan kewajiban di lingkungan kerja. Disiplin mencakup berbagai aspek, mulai dari waktu hingga perilaku di tempat kerja. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga produktivitas serta efisiensi. Menurut Hasibuan (2017) Kedisiplinan merupakan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi sesuai aturan yang berlaku. Menurut Ajabar (2020) Disiplin adalah kegiatan manajemen dalam menjalankan standar organisasi.

2.1.4.1 Disiplin kerja dapat direalisasikan dengan beberapa indikator menurut Bejo Siswanto dan Lijak Poltak Sinambela (2016) sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadiran maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan karyawan yaitu karyawan dalam pelaksanaan kerjanya selalu teliti dan waspada terhadap pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kewaspadaan dapat diukur dari ketelitian dan perhitungan pegawai saat bekerja.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi. Ketaatan pada standar kerja dapat diukur dari menaati peraturan, pedoman kerja dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati peraturan yang berlaku didalam organisasi demi kenyamanan dan kelancaran saat bekerja.
5. Etika kerja yaitu karyawan perlu beretika dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.5 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiapharinya. Lingkungan kerja merujuk pada semua elemen fisik, sosial dan piskologis di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, produktivitas, menciptakan kondisi dimana karyawan merasa dihargai dan memberi dorongan kepada karyawan untuk berkontribusi secara maksimal agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik. Menurut Ronal Donra Sihaloho (2019) Lingkungan kerja menjadi tempat karyawan paling sering melakukan aktivitas dan kegiatan sehar-hari. Menurut S.M Hasibuan dan Bahri (2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan fasilitas, alat dan bahan yang di hadapi seorang pekerja yang membantu dalam hubungan pekerjaan.

2.1.5.1 Lingkungan kerja dapat direalisasikan dengan beberapa indiaktor menurut Armawan dan Suana (2019) sebagai berikut :

1. Luas ruangan kerja artinya ukuran berapa banyak ruang yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan produktif
2. Pencahayaan tempat kerja artinya jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif
3. Sirkulasi udara yaitu menjaga suhu yang nyaman dengan memberika oksigen yang cukup untuk produktifitas kerja

4. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai
5. Kebisingan yaitu keributan yang menyebabkan terganggunya konsentrasi dan komunikasi menjadi tidak efektif

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Ringkasan Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel dan Sampel	Hasil Penelitian
1	Iis Noviyanti, Elvera Medina Hijriatunnisa (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta	Variabel dalam Jurnal ini adalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AngkasaPura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AngkasaPura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. 3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AngkasaPura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta.

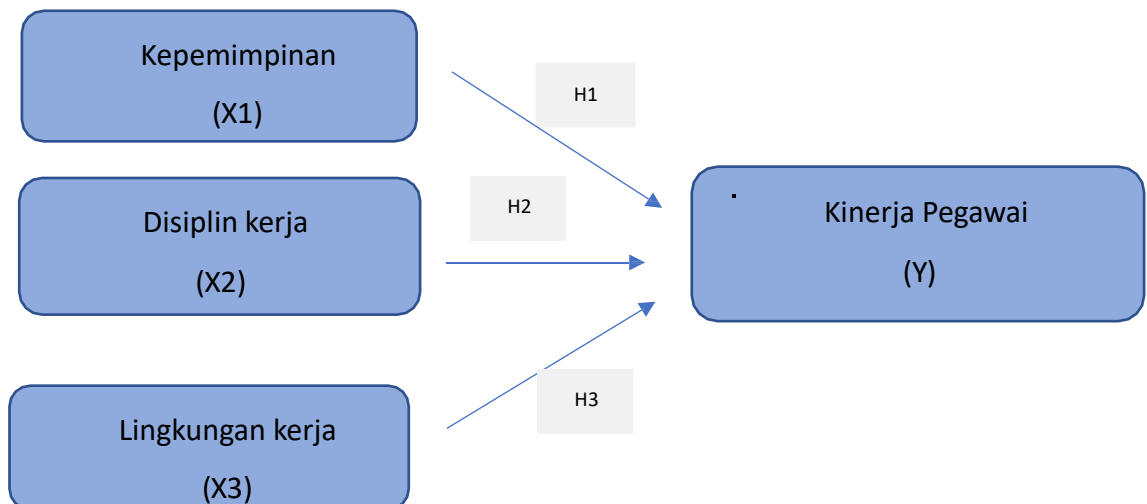
2	Sinta Herlini Putri, Onsardi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada The mendline Hotel Bengkulu	Variabel dalam Jurnal ini adalah Variabel dalam Jurnal ini adalah Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada The Madeline Hotel Bengkulu
3	Ahmad Afandi, Syaiful Bahri (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel dalam Jurnal ini adalah Kepemimpinan ,motivasi, Disiplin dan kinerja karyawan	Dari hasil penelitian Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Kintan Adela Putri, Zackharia Rialmi, Ranila Suciati (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto	Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kinerja personil polri	1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

5	Friska Simanjuntak, Achmad Tarmizi, Didin Hikmah Perkasa (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah)	Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah. 2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju
---	---	--	--	---

2.3 Model Penelitian Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu struktur konseptual atau konsep dasar yang digunakan untuk merancang, merngorganisir dan mengintegrasikan ide- ide atau informasi.

Model konseptual pada penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sifatnya praduga karena masalah tersebut masih harus dibuktikan benar atau tidaknya Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual di atas, maka dugaan sementara pada penelitian ini berlandaskan masalah yang telah dirumuskan adalah sebagai berikut:

2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Seorang pemimpin yang baik peduli terhadap perkembangan kinerja pegawai dalam organisasi. Mereka dapat memberikan pelatihan, bimbingan dan dukungan untuk membantu pengembangan keterampilan pegawai.

Menurut Shintiya dan Hamdani (2019) Kepemimpinan adalah perilaku yang mengarahkan seseorang untuk bertindak sesuai yang diarahkan . Menurut Dadie dan Nugraheni (2016) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Andayani dan Tirtayasa (2019) Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja sering kali mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengelola waktu. Pegawai yang disiplin memiliki kecenderungan untuk mengalokasikan waktu dengan efisien, mengurangi kemungkinan absensi tanpa alasan yang jelas dan fokus pada pekerjaan yang perlu di selesaikan. Menurut Husain (2020) Disiplin kerja merupakan tindakan patuh dalam menjalankan suatu hal yang sejalan dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Menurut Farisi dan Fani (2019) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Prayogi *et al* (2019) berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.4.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya berdampak pada kinerja pegawai oleh karena itu dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung dan sehat akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih keras. Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan kerja yang berpengaruh bagi para pekerja dalam menjalankan tugas seperti penerangan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan (2017) Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Gresida dan Utama (2019) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai