

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013:547) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standart hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Bangun (2012:99) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan pada persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan bisa disebut sebagai standart kerja yang mana tingkatan yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan serta diperbandingkan atas tujuan yang ingin dicapai.

Kinerja menurut pendapat (Hasibuan, 2012:94) adalah hasil dari sebuah pekerjaan seseorang dalam menjalankan segala tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan sebuah tugas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikannya.

Berdasarkan beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan sebuah tugas yang telah dilakukan oleh seseorang berdasarkan standart kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini sebuah kinerja seorang pegawai merupakan penunjang keberhasilan dari organisasinya untuk mencapai sebuah target maupun tujuan dari organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja karyawan

Menurut (Mahmudi, 2010:20) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor individu

Faktor individu yang meliputi tentang pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2) Faktor kepemimpinan

Dalam hal ini mencakup tentang bagaimana kualitas dalam memberikan dukungan, semangat serta pengarahan dari pimpinan yang terkait

3) Faktor tim

Faktor ini meliputi dukungan dari rekan kerja yang diberikan kepada rekannya dalam satu tim, rasa kompak dalam satu tim serta pemerataan anggaran tim

4) Faktor sistem

Dalam faktor ini menyangkut tentang fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi serta menyangkut tentang kultur serta sebuah proses dalam lingkup organisasi

5) Faktor kontekstual (situasional)

Faktor ini meliputi tekanan serta perubahan dari lingkungan external dan internal

2.1.1.3 Indikator kinerja karyawan

Ada beberapa indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:208) diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai melalui suatu proses tertentu sesuai dengan standart kerja yang ada dan akurat.

2) Kuantitas

Jumlah yang diwujudkan dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan sesuai dengan target kerja yang telah ditentukan.

3) Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana tugas tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang sudah dianggarkan merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Kerja sama

Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim dan bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi.

2.1.2 Etos Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2011:224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum.

Menurut (Sinamo, 2011) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut (Darodjat, 2015:77) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah standart ukuran dari perilaku karyawan yang dijadikan sebagai sebuah acuan untuk menilai sejauh mana usaha serta sebuah tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (Sinamo J. ,2014:51) menyatakan bahwa secara umum ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Faktor internal

Dalam hal ini seorang yang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri seseorang. Sebuah etos kerja tercipta didasarkan pada sebuah keahlian, keterampilan yang dimiliki untuk membentuk pribadi yang unggul.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dimaksud yaitu sebuah budaya yang turun-temurun dari masyarakat yang mana hal ini mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja. Dalam hal ini budaya yang dimaksud meliputi tentang sebuah kedisiplinan serta perilaku yang diyakini oleh masyarakat. Terciptanya sebuah etos kerja disebabkan oleh lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja seseorang itu sendiri.

2.1.2.3 Indikator Etos Kerja

Menurut Sharma dan Rai (2015:244) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan sebagai kepentingan utama

Dalam hal ini menyangkut bagaimana seseorang menempatkan posisi pekerjaannya, seseorang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah keutamaan dalam hidupnya.

2) Pendekatan moral

Pendekatan moral dalam hal ini menyangkut tentang keyakinan seseorang pada prinsip-prinsip moral seperti pentingnya sebuah kerja keras dalam bekerja agar tidak pantang menyerah untuk mencapai hasil yang terbaik.

3) Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi yang dimulai dari dorongan dalam diri untuk mendapatkan sesuatu yang penting dari kegiatan bekerja tersebut. Dalam hal ini Pegawai menganggap bahwa sebuah pekerjaannya sebagai penyalur untuk mengekspresikan kemampuan maupun kreativitas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2012:87) berpendapat bahwa disiplin merupakan sebuah kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk menyesuaikan diri serta mempunyai perilaku patuh terhadap aturan serta mempunyai nilai-nilai tinggi terhadap pekerjaannya.

Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Disiplin dalam hal ini merupakan sebuah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2016:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dari seseorang serta kesediaan untuk tunduk terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang didasarkan berdasarkan norma sosial.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesedian serta sebuah kesadaran dalam diri seseorang untuk mentaati prosedur dan ketentuan yang sudah ditetapkan pada organisasi berdasarkan norma guna pencapaian tujuan sebuah organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2009) berpendapat bahwa ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Besar kecilnya kompensasi

Pada dasarnya seorang karyawan akan melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan apabila balas jasa yang diberikan setimpal dengan usaha yang mereka berikan untuk organisasi

2. Ada keteladanan dari atasan

Pimpinan dalam lingkup organisasi mempunyai peran yang sangat sentral dimana setiap tindakan serta sikapnya akan menjadi panutan bagi bawahannya. Jadi apabila seorang pimpinan menerapkan contoh disiplin yang baik maka karyawan akan mengimplementasikannya pula.

3. Adanya peraturan yang sudah ditetapkan serta dijadikan pedoman

Aturan ini dapat dijadikan pegangan untuk pelaksanaan disiplin agar berjalan dengan baik

4. Ketegasan pimpinan dalam pengambilan tindakan

Dalam hal ini seorang pimpinan harus bersikap tegas bila mana ada pelanggaran mengenai disiplin akan dikenakan sanksi, diharapkan tidak mengulangi hal yang serupa sehingga karyawan dalam hal ini merasa terlindungi.

5. Ada tindakan pengawasan dari pemimpin

Seorang pemimpin harus melakukan tindakan pengawasan disetiap kegiatan yang dilakukan yang mana dengan adanya pengawasan ini seorang karyawan diberikan pengarahan guna pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standart

6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Sebuah perhatian akan menunjang pelaksanaan disiplin berjalan dengan baik. Karena dengan kompensasi yang besar dan tingkat pekerjaan yang menantang harus diimbangi perhatian kepada para karyawannya yang diberikan oleh pimpinanya

7. Diciptakannya kebiasaan yang mendukung pelaksanaan disiplin, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Rasa menghormati dengan rekan kerja bila bertemu
- b. Saling memuji sesuai dengan tempat dan waktu dengan hal tersebut akan ada rasa bangga terhadap pujian itu.
- c. Mengikut sertakan karyawan bila diadakan pertemuan perihal nasib dan pekerjaan karyawan.
- d. Menginformasikan kepada rekan kerja bila ingin meninggalkan tempat, seperti ke mana dan untuk urusan apa

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:110) berpendapat bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas, peraturan instansi dan kehadiran berkaitan dengan kehadiran pegawai

ditempat kerja untuk bekerja, serta karyawan mampu untuk memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Hal ini mengenai norma atau peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam instansi dan sebagai acuan dalam bersikap.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya dalam instansi. Dalam hal ini seorang pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan instansi.

2.1.3.4 Jenis–Jenis Disiplin Kerja

Ada beberapa jenis-jenis kegiatan kedisiplinan menurut (Mangkunegara, 2013:129) diantaranya sebagai berikut:

1. Disiplin *Preventif*

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan para karyawan agar mengikuti dan mematuhi pedoman kerja sebuah aturan yang digariskan oleh perusahaan

2. Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan para karyawan dalam menyetujui suatu peraturan serta mengarahkan untuk tetap

mematuhi sebuah peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti (tahun) judul penelitian	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Mughtar, (2017) <i>Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia</i>	<i>Leadership style(X1) Motivation (X2) Disipline (X3) Performance (Y)</i>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat efek positif signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif tidak signifikan efek motivasi terhadap kinerja karyawan, berpengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh positif efek gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin terhadap kinerja karyawan
2	Rian Oztary Hardiansyah (2017) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)	Etos Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.
3	Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017) Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan Kinerja pegawai	Motivasi (X1), Disiplin (X2), kinerja (Y)	Parsial Least Square (PLS) Version 20	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Disiplin bukan merupakan mediasi antara motivasi terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kota Denpasar

Lanjutan tabel 2.1 penelitian terdahulu

	pada sekretariat daerah kota Denpasar			
4	Yoli Novita (2019) Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Provinsi Riau	Etos Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Analisis regresi berganda	Hasil menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Etos dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
5	Salmon Y. Sanggenafa, Ferdinandus Christian (2019) Pengaruh motivasi, disiplin, dan etos kerja terhadap Kinerja pegawai badan pengembangan sumber daya Manusia provinsi papua	Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Etos kerja (X3), Kinerja pegawai (Y).	Analisis regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi, disiplin, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua.

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2020)

Adapun perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Pada penelitian yang dilakukan oleh Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar (2017) *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*, persamanya yaitu meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan akan tetapi dalam penelitian ini menambahkan variabel bebas motivasi dan kepemimpinan. sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan menggunakan variabel bebas etos kerja dan disiplin kerja dengan variabel terkait kinerja karyawan.

serta objek yang digunakan pada instansi pemerintah sedangkan penelitian terdahulu pada perusahaan manufaktur.

- 2) Penelitian Rian Oztary Hardiansyah (2017) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang) persamaan penelitian ini yaitu pada variabel yang digunakan sama, akan tetapi objek dalam penelitian berbeda.
- 3) Penelitian Raka Kumarawati, Gede Suparta, Suyatna Yasa (2017) Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan Kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kota Denpasar. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat dan disiplin sebagai variabel bebas, perbedaanya yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian dengan Parsial Least Square (PLS) Version 20) sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan Analisis regresi berganda dan objek penelitian berbeda dan objek penelitiannya berbeda.
- 4) Penelitian Yoli Novita (2019) Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Provinsi Riau, persamaan penelitian ini yaitu variabel yang digunakan sama akan tetapi teknik pengambilan sampelnya berbeda yaitu menggunakan *stratified random sampling*, sedangkan pada penelitian ini penulis menggunakan *sampling jenuh* serta objek dalam penelitiannya juga berbeda.
- 5) Penelitian Salmon Y. Sanggenafa, Ferdinandus Christian (2019) Pengaruh motivasi, disiplin dan etos kerja terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua, persamaan

penelitian ini yaitu menggunakan variabel kinerja sebagai variabel terikat, perbedaannya yaitu pada penelitian terdahulu menambahkan motivasi sebagai variabel bebasnya sedangkan penelitian ini penulis menggunakan dua variabel bebas yaitu etos kerja dan disiplin serta objek penelitian yang berbeda.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Didalam organisasi, sebuah etos kerja tentu menjadi hal yang paling penting. Pegawai yang mempunyai etos kerja tentu akan membawa dampak baik bagi lingkup organisasinya yang mana seorang karyawan yang punya etos kerja tentu dia bisa memotivasi rekan kerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa Etos kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu Yoli Novita (2019) yang membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kedisiplinan karyawan akan mencerminkan sebuah rasa tanggung jawab yang besar atas segala tugas yang dibebankan. Sehingga dengan adanya hal tersebut akan mendorong semangat serta gairah kerja agar

terwujudnya sebuah sasaran atau tujuan dari organisasi tersebut. Seorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan tanggung jawab jika karyawan tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi pada saat melakukan tugasnya. Untuk terciptanya sebuah kedisiplinan yang tinggi maka harus diperlukannya sebuah peraturan dan sanksi apabila melanggar ketentuan yang berlaku. Jadi semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik pula hasil kinerja karyawan

Dengan demikian secara konseptual, penulis beranggapan bahwa disiplin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.

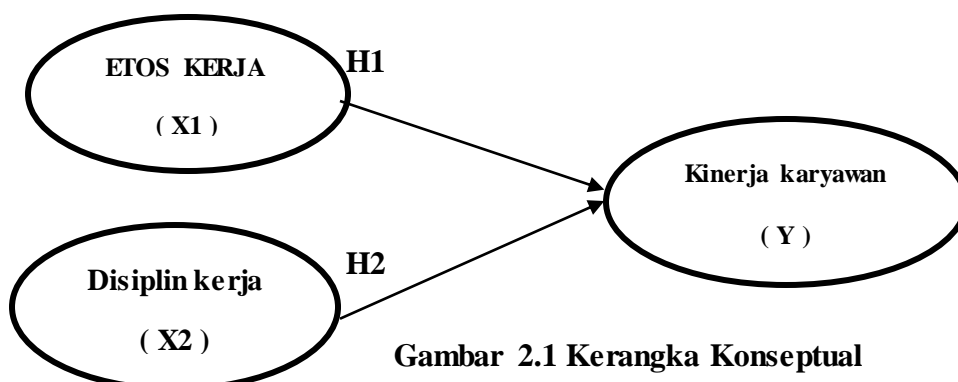
2.4 Kerangka konseptual

Sebuah lingkup instansi tentu akan mendambakan sebuah tujuannya agar bisa tercapai dengan maksimal. Ada beberapa faktor yang mendorong tercapainya kinerja pegawai yang maksimal salah satunya yaitu etos kerja pegawai, dengan semakin tinggi etos kerja pegawai tentu membantu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai. Etos Kerja tersebut tentu akan membuat semangat kerja karyawan menjadi meningkat.

Selain etos kerja, faktor yang berperan penting dalam tinggi rendahnya sebuah kinerja pegawai adalah kedisiplinan kerja. Ketika semakin tinggi disiplin kerja pegawai hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi. Kinerja pegawai bisa dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai mentaati peraturan-peraturan yang ada. Maka semakin tinggi disiplin seorang pegawai, akan berdampak baik untuk kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika disiplin pegawai rendah maka akan berdampak pula pada kinerja pegawai pada suatu instansi tersebut.

Penelitian yang dilakukan Yoli Novita (2019) membuktikan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Provinsi Riau. Selain itu penelitian yang serupa dilakukan Rian Oztary Hardiansyah (2017) juga membuktikan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerja Umum Kota Magelang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi etos kerja dan disiplin kerja. Melalui dua faktor tersebut maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sehingga kerangka konseptual diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan dan rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini peneliti memberikan hipotesis :

H1 : Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.

H2 : Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang.