

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka diperlukan penerapan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008:67). Definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas tugas – tugas yang diberikan (Simanjuntak, 2009:122).

Menurut ahli yang lain yaitu Sinambela, dkk (2012) memaparkan bahwa kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu hal tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui kemampuan seberapa jauh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang dijadikan sebagai acuan.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor intrinsik yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain : (1) Pendidikan, (2) Pengalaman, (3)

Motivasi, (4) Kesehatan, (5) Usia, (6) Ketrampilan, dan (7) Emosi dan spiritual. Sedangkan untuk faktor Eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu meliputi lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, fasilitas, beban kerja, prosedur kerja, dan sistem hukum dan sebagainya, pendapat ini dikemukakan oleh Mangkuprawira dan Hubies (2007:160).

Mutu kerja karyawan secara langsung sangatlah mempengaruhi perusahaan. Untuk mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, maka dari pihak manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan, yang dapat diambil dari tolak ukur yang baik. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, antara lain : (1) haruslah mampu dapat diukur dengan cara dapat dipercaya. (2) harus bisa membedakan individu sesuai dengan kinerja mereka masing – masing. (3) harus menerima masukan dan tindakan dari pimpinan. (4) menerima saran dari individu lain, jika kinerjanya sedang dinilai.

2.1.1.1 Kriteria – kriteria Kinerja

Kriteria kinerja merupakan pengevaluasian kinerja seorang pimpinan dalam satu tim atau dalam satu unit pekerjaan. Secara bersama – sama dimensi tersebut merupakan harapan kinerja yang dipenuhi oleh individu dan satu tim guna mencapai strategi organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson (dalam Harsuko 2011:3) menyebutkan bahwa ada 3 kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang . Loyalitas keandalan, Kemampuan berkomunikasi, dan Keterampilan memimpin sifat – sifat yang sering dinilai dalam proses penilaian. Jenis kriteria ini lebih memusatkan pada diri seseorang,

bukan apa yang dicapai, atau tidak dicapai seseorang didalam pekerjaannya.

2. Kriteria berdasarkan sifat terfokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Kriteria semacam ini sangatlah penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah Sumber Daya Manusianya ramah atau tidak.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini menjadi populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang sudah dicapai ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhannya sehari – hari. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi berarti pekerjaan yang dilakukan saat ini dirasakan memberikan kepuasan. Namun sebaliknya, jika kebutuhan tidak terpenuhi dengan baik, maka orang tersebut merasakan tidak ada kepuasan kerja yang dirasakannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian dengan harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, teori psikologi dan motivasi (Robbins & Judge, 2009).

Lebih lanjut Robbins & Judge (2009:107) memaparkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standart organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

dalam sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan karyawan memiliki dampak yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi dalam pekerjaan. Hal ini dapat terlihat nyata dalam kesesuaian dan harapan seseorang terhadap pekerjaannya dengan apa yang di dapatkan dari pekerjaan itu sendiri.

2.1.2.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja antara lain :

1. Two factor teori

Teori ini menganjurkan tentang kepuasan dan tidak kepuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* dan *maintaince factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripada sifat pekerjaan, prestasi kerja, peluang di dalam promosi, kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karen faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan

yang dimiliki dengan yang diinginkan oleh seseorang. Semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan kerja.

2.1.3 Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku pendapat ini dikemukakan oleh (Fathoni, 2007:126). Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah perusahaan, karena tanpa dukung karyawan yang baik maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis atau tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan efektif dan efisien.

2.1.3.1 Faktor – faktor Disiplin Kerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2011:86) antara lain :

1. Besar dan kecilnya pemberian kompensasi terhadap karyawan

Besar atau kecilnya kompensasi haruslah ditegakkan. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang ada dikantor, apabila gaji yang diberikan setimpal dengan apa yang sudah dikerjakan atau diberikan kepada perusahaan.

2. Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan di perusahaan

Keteladanan seorang pemimpin sangatlah penting, karena didalam lingkungan perusahaan . Keteladanan yang ditunjukkan pimpinan dapat

menjadi contoh bagi karyawannya, sehingga para karyawan dapat menerapkan disiplin kerja terhadap masing – masing individu.

3. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan melanggar kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan, maka pemimpin harus mampu mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuat oleh karyawan.

5. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam kegiatan yang dilakukan oleh karyawan, pemimpin haruslah mengawasi pekerjaan yang dilakukan, sehingga para karyawan dapat lebih terarah dan tepat dalam melakukan pekerjaannya.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai banyak perbedaan karakter anatar individu satu dengan individu yang lainnya.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:304) dikatakan bahwa terdapat dua jenis disiplin kerja di dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan korektif.

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai macam ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksitentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung dengan karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pemimpin yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang itu.

2.1.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin, kata pimpin mengandung arti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah, dan setiap pemimpin pasti juga berbeda cara menyampaikan kepemimpinannya.

Goerge R Terry (Miftah Thoha, 2010:5) memaparkan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi pengikut untuk mencapai tujuannya, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Guna mengetahui kinerja itu sudah sesuai ataupun tidak, efisiensi atau tidak, maka seorang pemimpin haruslah melakukan penkoordinasian aktivitas itu melalui mekanisme pengawasan. Aktivitas pengawasan haruslah dilakukan oleh seorang pemimpin dengan cara membandingkan kinerja yang nyata dengan

kinerja yang diharapkan. Apabila rencana kinerja nyata itu sudah sesuai dengan apa yang diharapkan maka pemimpin tidak perlu melakukan tindakan penkoreksian tertentu yang disesuaikan penyimpangan itu terletak dimana yang kurang baik itu. Untuk kinerja perencanaan yang kurang memuaskan atau kurang baik, seorang pemimpin dapat melakukan revisi perencanaannya, begitu pula sebaliknya. Yang paling penting perencanaan tersebut selalu diupayakan dalam melihat hasil kinerja yang dilakukan sudah sesuai atau tidak. Hal ini menentukan apakah seorang pemimpin itu harus melakukan tindakan pengambilan keputusan atau tidak (Slamet, 2007:191).

2.1.4.1 Kepemimpinan yang Efektif

Kepemimpinan yang efektif ditentukan oleh banyak variabel, tetapi tidak satupun yang secara umum dimiliki oleh para pemimpin yang efektif. Tidak ada gaya kepemimpinan pun yang efektif pada semua situasi. Satu gaya manajemen tertentu mungkin efektif hanya pada waktu tertentu saja. Secara keseluruhan, teori yang dihasilkan pada pendekatan ini untuk mencapai gaya kepemimpinan yang efektif antara lain, (1) tuntutan tugas, (2) harapan dan perilaku rekan kerja, (3) karakteristik, harapan, dan perilaku karyawan, (4) budaya organisasi dan kebijaksanaannya (Bangun, 2012:347).

2.1.4.2 Teori – teori Kepemimpinan

Di dalam kepemimpinan, tentulah ada teori – teori yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar menjadi pemimpin yang baik. Berikut adalah teori kepemimpinan menurut (Kartono, 2009:33-34) antara lain :

1. Suatu penggenerealisasi dari suatu seri fakta, mengenai sifat – sifat dasar dan perilaku pemimpin dan konsep pemimpin.
2. Dengan menekankan pada historis, dan sebab musabab timbulnya kepemimpinan serta persyaratan untuk menjadi seorang pemimpin.

3. Sifat – sifat yang dilakukan seorang pemimpin, tugas – tugas pokok dan fungsinya, serta profesi yang dipakai oleh seorang pemimpin.

2.1.5 Lingkungan Kerja

Salah satu peran penting yang harus ditekankan pada perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja fisik dan non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian atas segala aspek lingkungan kerja. Apabila persepsi yang ditunjukkan kepada karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan – kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan kerja yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka beberapa dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131).

Sedarmayanti (2009:21) memaparkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturankerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.1.5.1 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan dengan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja hal ini disampaikan oleh Sarwoto (2007:26).

Ada beberapa unsur yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik didalam tempat kerja karyawan, hal ini meliputi :

1. Pencahayaan

Cahaya di dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

2. Sirkulasi udara

Didalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja para karyawannya.

3. Warna

Warna cat yang ada didalam ruangan juga mempengaruhi para karyawan untuk melakukan aktivitas. Jika warna yang diberikan untuk ruangan gelap maka semangat karyawan akan menurun. Jika warna yang diberikan untuk ruangan karyawan cerah, maka semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya akan meningkat.

4. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi

baik. Rasa aman disini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi menyangkut keselamatan karyawan dalam berkerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusahaan dan pencurian.

2.1.5.2Lingkungan kerja non fisik

Selain lingkungan kerja fisik, ada juga Lingkungan kerja non fisik di dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan (Sedarmayanti, 2009:31).

Adapun juga unsur – unsur lingkungan kerja non fisik d idalam sebuah organisasi :

1. Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas kepada bawahannya. Hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman bagi bawahannya maka dapat saling meningkatkan kinerjanya masing – masing dan dapat meningkatkan kepuasan kerja juga.

2. Hubungan antar karyawan.

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi

lingkungan di dalam menyelesaikan pekerjaan akan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menjalin hubungan yang baik antar karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang memegang peran penting dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian dari peneliti terdahulu atau peneliti sebelumnya. Hasil tersebut dapat dijadikan sebagai acuan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Dan hasilnya dapat diringkas dalam tabel berikut ini :

NO	Peneliti, tahun, dan Judul	Variabel	Hasil
1	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) “Pengaruh kedisiplinan, Lingkungan kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”	Variabel Dependen: Kinerja Tenaga Variabel Independen : Kedisiplinan Lingkungan Kerja Budaya Kerja	Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.
2	Ria Imelda, Ruth Dwi dan Agustinus Nugroho (2011) “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT Kapasari Di Surabaya”	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Variabel Independen: Motivasi Kerja Pengembangan Karir Kepemimpinan	Motivasi kerja, pengembangan karir, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3	Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Motivasi	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4	David Harly Weol (2014)	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja, Pelatihan , dan Penempatan, berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

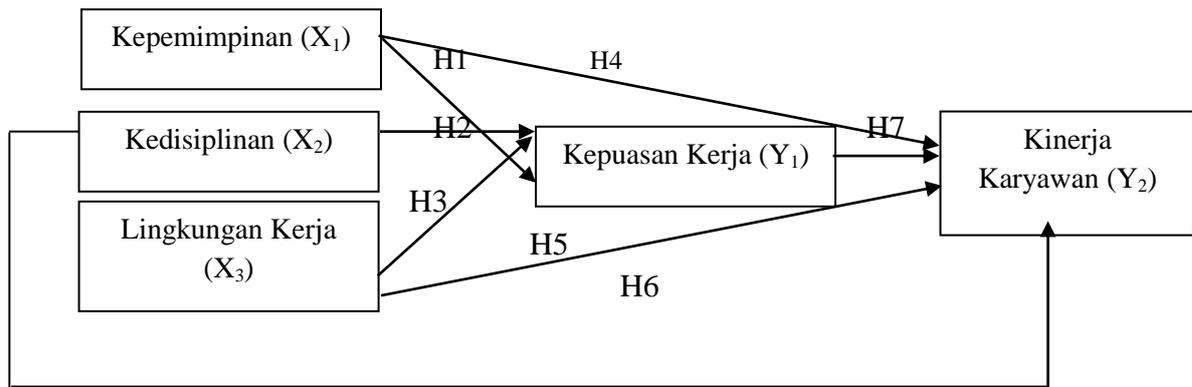
NO	Peneliti, tahun, dan Judul	Variabel	Hasil
	“Pengaruh Lingkungan Kerja , Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara”	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Pelatihan Penempatan	
5	Agung Setiawan (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum daerah Kanjuruhan Malang”	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Variabel Independen : Disiplin Kerja Motivasi Kerja	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6	Nela, Bambang , dan Arik (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan Variabel Independen: Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan Variabel Independen: Motivasi Kerja Kepemimpinan Budaya Organisasi	Motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Aprilia Christy, Olivia Nelwan, dan Yantje Uhing (2014) “Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bank	Variabel Dependen: Kepuasan Kerja Variabel Independen: Kepemimpinan Penempatan Kerja Kompensasi	Kepemimpinan, penempatan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

NO	Peneliti, tahun, dan Judul	Variabel	Hasil
	BNI (PERSERO), tbk.KCU MANADO		
9	Heny Sidanti (2015) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”	Variabel Dependen : Kinerja Pegawai Variabel Independen: Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
10	Atiya Alshammari, Naser, and Shebaib Fahad Thuwaini (2015) “Ethical Leadership : The Effect on Employees”	Variabel Dependen Employees Variabel Independen : Leadership	Ethical Leadership influential against the employees.

2.3 Kerangka Pemikiran

Di dalam suatu perusahaan kinerja merupakan hal yang penting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat bekerja dengan baik memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kerangka konseptual digunakan oleh peneliti untuk memudahkan dalam melakukan penelitian. Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Pantiwilasa Citarum Semarang.

Untuk mempermudah pemahaman penelitian ini, maka dikembangkan kerangka konseptual yang disajikan dengan gambar sebagai berikut



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang hanya bersifat sementara terhadap permasalahan pada penelitian, sampai dapat terbukti melalui adanya data yang terkumpul (Arikunto, 2007:47). Dan dapat dijelaskan hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang bersifat tegas dan dapat mempengaruhi di dalam melakukan tugas sehingga para karyawan dapat merasakan adanya kepuasan kerja dalam kinerjanya. Peneliti (mahading, 2013) memaparkan bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sangat berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah perusahaan sangatlah mempengaruhi kepuasan kerja serta memotivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja

Salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan cara meningkatkan kedisiplinan untuk para karyawan. Sehingga, jika para karyawan sudah terlatih disiplin maka pekerjaan yang dilakukan akan selesai dengan tepat waktu dan dalam diri karyawan akan merasakan rasa puas karena sudah mencapai target dalam pekerjaannya. Menurut (Handoko, 2008:208) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standart – standart organisasi.

Lebih lanjut Robbins & Judge (2009) memaparkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standart organisasi.

Disiplin terbentuk dalam diri pekerja merupakan sebuah cerminan tanggung jawab seseorang di dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat mendorong semangat kerja dan kepuasan kerja dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan selalin mempengaruhi kehadiran jam kerja dan keinginan untuk pindah kerja juga dapat mempengaruhi kesediaan untuk bekerja.

Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bahri (2013) mengatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dengan kata lain, lingkungan kerja sangat diharapkan kondusif untuk menunjang kerja karyawan. Oleh sebab itu, karyawan sangat mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik.

Seperti penelitian (Surodilongo, 2010) mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2011) juga mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja fisik dan non fisik, dapat menimbulkan rasa bangga, aman, dan menciptakan hubungan yang harmoni sehingga kebutuhan karyawan dalam perusahaan dapat terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para karyawan di dalam perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Devian Nelfan dan Meilinda Setiawati (2011) mengatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan sangatlah berperan penting di dalam sebuah perusahaan. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik atau tegas maka kinerja karyawan akan kurang baik dan tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Siagian (2008) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu melakukan kehendak pemimpin meskipun hal tersebut tidak disenanginya.

Penelitian Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat diartikan bahwa, kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses dengan cara komunikasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.4.5 Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Fathoni, 2007) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Sikap disiplin para karyawan akan membuat dengan sendirinya menyadari bahwa tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka secara tidak langsung maka kinerja setiap karyawan akan meningkat.

Di dalam penelitian Dwi Agung Nugroho (2013) menyimpulkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Heni Sidanty (2015) yang

menyatakan bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H5 : Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.4.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemo (2009) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar kita atau disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kondisi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif sangat mempengaruhi kinerja para karyawan di perusahaan. Sehingga jika lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Penelitian Nela Pima , Bambang Swasto, dan Arik Prasetyo (2014) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh David Hary Weol (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H6 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.4.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2013:141) memaparkan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover*, yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai

yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turnover pegawai tinggi.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Usmara (2007:45) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diatas adalah :

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

