

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang)” Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai t hitung antara Disiplin Kerja(X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $2,105 >$ nilai t tabel yaitu 2.001 dan nilai signifikansi sebesar $0,040 <$ taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,05$). Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). sehingga hipotesis ketiga diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin disiplin karyawan kepada perusahaan maka karyawan semakin baik dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Berdasarkan penelitian Muhammad Harunan Rumoning (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Perawat di RSUD Kabupaten Asmat” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar 13.1% dengan nilai signifikansi $0.419 > 0.05$ dan nilai t sebesar $0.815 < 2.003$. dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian Purnama Novianta, Tamansiswa Didik Subiyantob (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta)” Hasil penelitian bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.151 (positif) dengan probabilitas 0.003 di mana angka tersebut signifikan karena $< 0,5$. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 0.437 (positif) dengan nilai signifikan sebesar 0.014 berarti 0.014 .

Berdasarkan penelitian Meylin Rahmawati, Irwana (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik” Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada perawat Puskesmas Sungai Nyamuk dan Puskesmas Aji Kuning menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dilihat dari t hitung $<$ t tabel dan nilai signifikannya lebih besar dari $0,05$. Artinya ketika kepuasan kerja perawat tinggi atau kepuasan kerja perawat rendah tidak mempengaruhi kinerja perawat. Dari hasil data responden, Perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan puskesmas Aji kuning tidak puas dengan gaji yang di terima karena tidak dapat memenuhi kebutuhannya, akan tetapi walaupun perawat puskesmas Aji Kuning dan Sungai Nyamuk tidak puas dengan gaji yang mereka terima, tidak berpengaruh dengan Kerjanya. Hal ini di buktikan dengan hasil data responden yang menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar puskesmas, dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan efisien serta bersungguh sungguh menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Selain itu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tugas dan tanggung jawab perawat, karena tugas dan tanggung jawab perawat tidak sama dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja di perusahaan lain. Tugas perawat yakni pada bidang pelayanan sosial yang selalu bersikap sabar dan dapat memahami keadaan pasien yang sedang mengalami kesakitan, ketakutan, krisis serta mengurus semua kebutuhan pasien di puskesmas dan itu berhubungan dengan nyawa seseorang. Jadi kepuasan kerja pada perawat tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” Hasil penelitian ini koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar $0,245$ menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kinerja karyawan RSIB. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIB diterima.

Berdasarkan penelitian Siti Karlina Hidayati, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019) dalam penelitian yang berjudul “Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees”

Berdasarkan hasil penelitian nilai t variabel Disiplin Kerja (X1) lebih besar dari t tabel yaitu $3,029 > 1,29034$ dan nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$. Nilai t positif menunjukkan bahwa arah disiplin kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di RSUD Dr. Mohammad Hosein Palembang.

Berdasarkan penelitian Muhammad Nurhidayat, Charles Bohlen Purba (2019) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima” Berdasarkan hasil penelitian nilai uji F terdapat nilai F hitung sebesar $1015,340 >$ nilai F tabel $2,6428$ atau dengan melihat signifikan $0,000$ jauh di bawah nilai probabilitas $0,05$ maka secara statistik terhadap sampel yang diujikan, diperoleh bukti yang sangat kuat bahwa variabel independen (disiplin, kompensasi, pengembangan pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Mohammed A. Karem, Yazen N. Mahmood, Alaa S. Jameel, Abd Rahman Ahmad (2019) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurses’ Performance” Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Namun demikian ketiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komponen komitmen organisasi berperan penting dalam kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian Teddy Chandra & Priyono (2016) dalam penelitian yang berjudul “The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya” Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi kepuasan kerja sebesar $0,673$ menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, koefisien regresi berganda menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, yang artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar $0,673$ satuan. Koefisien regresi dan kepuasan kerja sebesar $0,625$ menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja koefisien regresi bertanda positif menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, yang artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar $0,625$ satuan.

Berdasarkan penelitian Deden Andris Hidayat (2017) dalam penelitian yang berjudul “The Effect of Work Discipline and Corporate Culture on Employee Performance: Study at Bank BJB Branch Ciamis” Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi tentang pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan perhitungan koefisien diketahui bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) dihitung dengan koefisien korelasi. diambil dari kuadrat nilai beta $(0,373)^2 = 0,139$. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara variabel (X1) dan (Y). Untuk menyatakan besarnya kontribusi variabel (X1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan atau nilai beta sebesar $(0,373)^2 = 0,139$. Berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar $13,9\%$ yang disimpulkan terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan koefisien diperoleh signifikansi $0,001 = 1\%$.

Tabel 2.1
Matrik Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang) Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati Majalah Ilmiah Solusi Vol. 18, No. 3 Juli 2020 P-ISSN :1412-5331 E-ISSN : 2716-2532 (Pamungkas & Widowati, 2020)	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERAWAT DI RSUD KABUPATEN ASMAT Muhammad Harunan Rumoning	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y2) sebesar $13,1\%$ dengan nilai signifikansi $0,419 > 0,05$ dan nilai t sebesar $0,815 < 2,003$. dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja perawat adalah tidak signifikan

	Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 958 – 967 ISSN 2303-1174 (Harunan, 2018)	
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta) Purnama Novianta, Tamansiswa Didik Subiyantob Jurnal EBBANK • Vol.11 • No. 1 • Hal. 21 – 28 • Juni 2020 ISSN (online): 2442 - 4439 ISSN (print): 2087 – 1406 (Novianta & subiyanto, 2020)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SEBATIK Meylin Rahmawati, Irwana Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020 e-ISSN 2685-2977 (Rahmawati & Irwana, 2020)	Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada perawat Puskesmas Sungai Nyamuk dan Puskesmas Aji Kuning menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.
5.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie Jurnal Maksipreneur Vol. 8 No. 2 Juni 2019 hal. 191 – 206 ISSN (printed) 2089-550X ISSN (online) 2527-6638 (Burhannudin et al., 2019)	Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki hasil signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1), yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSIB diterima.
6.	Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees Siti Karlina Hidayati Badia Perizade, Marlina Widiyanti International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 12, December 2019 391 ISSN 2250-3153 (Hidayati et al., 2019)	Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di RSUD Dr. Mohammad Hosein Palembang.
7.	The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima Muhammad Nurhidayad, Charles Bohlen Purba International Journal of Innovative Science and Research Technology Volume 4, Issue 12, December – 2019 ISSN No:- 2456-2165 (Nurhidayad & Purba, 2019)	Berdasarkan hasil penelitian nilai uji F terdapat nilai F hitung sebesar 1015,340 > nilai F tabel 2,6428 atau dengan melihat signifikan 0,000 jauh dibawah nilai probabilitas 0,05 maka secara statistik terhadap sampel yang diujikan, diperoleh bukti yang sangat kuat bahwa variabel independen (disiplin, kompensasi, pengembangan pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON NURSES' PERFORMANCE Mohammed A. Karem, Yazen N. Mahmood, Alaa S. Jameel, Abd Rahman Ahmad Humanities & Social Sciences Reviews eISSN: 2395-6518, Vol 7, No 6, 2019, pp 332-339 (Karem et al., 2019)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.
9.	The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya Teddy Chandra & Priyono International Education Studies; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039 (Chandra & Priyono, 2016)	Berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,673 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, koefisien regresi berganda menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja, yang artinya setiap peningkatan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,673 satuan.
10.	THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND CORPORATE CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: STUDY AT BANK BJB BRANCH CIAMIS Deden Andris Hidayat journal of management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 1 Number 2 Page (51-56)	Berdasarkan hasil kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 13,9% yang disimpulkan terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari perhitungan koefisien diperoleh signifikansi 0,001 = 1%.

(Hidayat, 2017)	
-----------------	--

Berdasarkan tabel 1 tersebut di atas penulis menemukan GAP. Pembahasan yang telah dilakukan oleh penelitian disusun berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaannya yang mendorong sebagai acuan penelitian ini, antara lain :

Berdasarkan penelitian Muhammad Haruan Rumoning. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 13.1% dengan nilai signifikan $0.419 > 0.05$ dan nilai t sebesar $0.815 < 2.003$. dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan perawat tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian Meylin Rahmawati, Irwana. Hasil penelitian ini yang dilakukan pada perawat Puskesmas Sungai Nyamuk dan Puskesmas Aji Kuning menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak ada berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari t hitung $< t$ tabel dan nilai signifikannya lebih besar dari 0,05. Artinya ketika kepuasan kerja perawat tinggi atau kepuasan kerja perawat rendah tidak mempengaruhi kinerja perawat. Dari hasil responden, Perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan puskesmas Aji Kuning tidak puas dengan gaji yang diterima karena tidak dapat memenuhi kebutuhannya, akan tetapi walaupun perawat puskesmas Aji Kuning dan Sungai Nyamuk tidak puas dengan gaji yang mereka terima, tidak berpengaruh dengan kinerjanya. Hal ini di buktikan dengan hasil data responden yang menyatakan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar puskesmas, dapat menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan efisien serta bersungguh sungguh menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Selain itu faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah tugas dan tanggung jawab perawat, karena tugas dan tanggung jawab perawat tidak sama dengan tugas dan tanggung jawab karyawan yang bekerja di perusahaan lain. Tugas perawat yakni pada bidang pelayanan sosial yang selalu bersikap sabar dan dapat memahami keadaan pasien yang sedang mengalami kesakitan, ketakutan, krisis serta mengurus semua kebutuhan pasien di puskesmas dan itu berhubungan dengan nyawa seseorang. Jadi kepuasan kerja pada perawat tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.2 Tinjauan Teoris

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusi

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Sumber daya manusia didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Menurut Melayu SP. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap penggandaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi - fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017 : 21)

1. Perencanaan.

Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemelihara, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (organizing) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang,

integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. “Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.”

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya.”

2.2.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Siagan (Harunan, 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sikap disiplin sendiri tidak terbentuk hanya dalam sekejap, di mana ada ada proses pembinaan, tempaan-tempaan yang secara terus menerus sejak dini. Tempaan tidak harus melalui kekerasan, melainkan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin Luthans dalam (Harunan, 2018).

Menurut Sutrisno dalam (Romadhoni & Kurniawan, 2020) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Sedangkan Nitisemito dalam Sutrisno (2016:86) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan Disiplin Kerja sangat penting. Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sutrisno (2016:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

2.2.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atau pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Novianta & subiyanto, 2020). Menurut Marihot tua effendi hariandja dalam (Rita, 2017) berpendapat bahwa; kepuasan kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Admaji, 2011). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Dengan adanya kepuasan kerja bisa meningkatkan kinerja perawat (Admaji, 2011). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Tasios dan Giannouli (2017) yaitu:

1. **Sifat Pekerjaan (Work)**
Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani. Di mana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.
2. **Gaji (Pay)**
Upah adalah bayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan terhadap apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan.
3. **Promosi (Promotion)**
Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
4. **Supervisi (Supervision)**
Supervisi atau kepemimpinan merupakan dukungan dari atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.
5. **Rekan Kerja (Co-workers)**
Rekan kerja adalah sekelompok orang yang berada dalam satu perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama pada rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja bersama-sama.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu :

1. **Faktor Psikologis**
Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.
2. **Faktor Sosial**
Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.
3. **Faktor Fisik**
Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. **Faktor Finansial**
Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

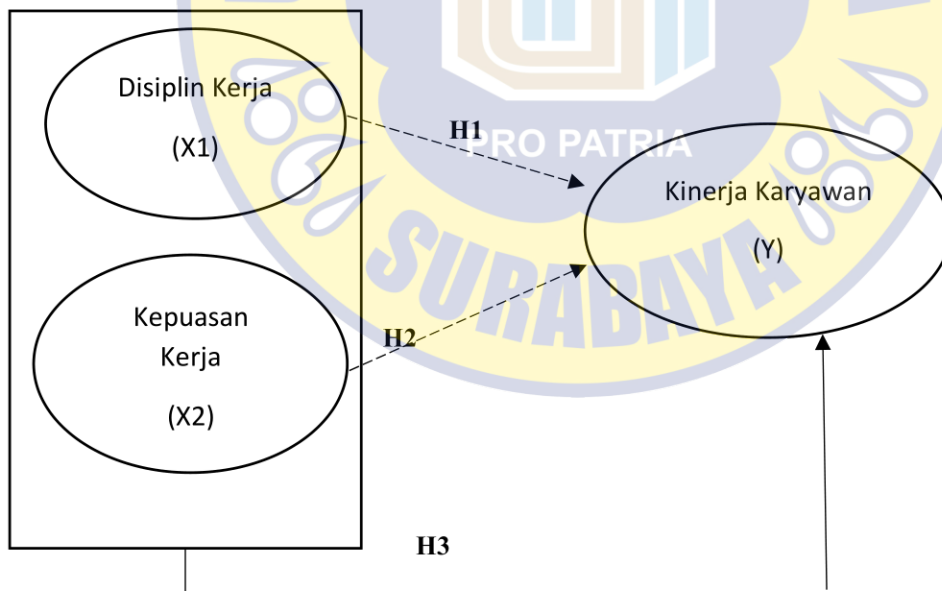
Sudaryono dalam (Prasetyo & Marlina, 2019), menyatakan kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi. Kinerja secara umum adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Sunyoto (Rahmawati & Irwana, 2020).

2. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Prawirosento dalam Sutrisno (2016:9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.3 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong

H3 : Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Pratama Gotong Royong

