

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja pegawai adalah aktivitas dan tanggung jawab yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan, berhasilnya target mencapai tujuan tersebut dipengaruhi dengan kinerja karyawan yang , berkualitas dalam individu maupun kelompok. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila di dukung dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai yang baik

##### **2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Kinerja merupakan gabungan dari beberapa faktor yang berperan yaitu:

1. Kualitas dan kuantitas meliputi ketelitian, kelengkapan, ketepatan dan kerapian tanggung jawab yang merupakan beban yang ditanggung dalam bekerja
2. Kemampuan untuk memimpin.
3. Kesanggupan untuk bekerjasama dengan semua pihak.
4. Inisiatif yaitu kontribusi pelaksanaan kerja atas prakarsa sendiri.
5. Kesetiaan atau loyalitas dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Ketaatan dalam mematuhi peraturan.
7. Kejujuran dalam mengemban tugas.

### **2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui analisis pekerjaan

1. Hartoyo, A. R., & Setyadi, Y. B. (2019). Indikator kinerja dapat dilihat dari: kualitas-kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai dapat melakukan apa yang harus dikerjakan
2. Kuantitas,seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas-kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak kesalahan.
4. Tanggung jawab, tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Setiawan,A. (2013).Menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap kesadaran Kesadaran dan kesediaan dari diri pegawai dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam suatu perusahaan.Disiplin adalah kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang sudah di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi di perusahaan Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik,sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya Fahmi (2017). Menyatakan bahwa disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan

### **2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin melalui tindakan SDM agar ada kemauan melaksanakan serta menaati peraturan yang ada di perusahaan tujuan agar mendorong SDM memiliki sikap disiplin dalam bekerja serta meningkatkan kinerja dan melatih ketertiban organisasi di dalam suatu perusahaan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin dengan menerapkan kepada pegawai yang nyata telah membuat pelanggaran atau tidak memenuhi syarat dari ketentuan yang telah dibuat perusahaan akan mendapatkan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukan mengikuti prosedur yang ditetapkan secara bertahap dari pelanggaran ringan hingga pelanggaran berat

#### **3. Disiplin Progresif**

Disiplin dengan menerapkan tindakan atau hukuman yang sangat berat kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran berulang kali.

### **2.2.3 Faktor Penyebab Disiplin Kerja**

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerja yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya tersebut.

#### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan sangat memiliki peran penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

### 3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu sebaliknya karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

#### **2.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diketahui dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika perusahaan mengetahui tentang tanda-tanda atau indikasi rendahnya kedisiplinan kerja maka dengan demikian perusahaan akan dapat mengambil kebijakan maupun suatu keputusan yang tepat untuk mencegah serta mengatasi terjadinya penurunan kedisiplinan karyawan sedini mungkin. Dessler dalam Audina (2017) menyatakan ada beberapa indikator dalam disiplin yaitu:

1. Frekuensi kehadiran, adalah suatu tolak ukur untuk mengetahui tingkat Kedisiplinan karyawan semakin tinggi tingkat kehadirannya atau Rendahnya tingkat kemahiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang Tinggi.
2. Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang Tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
5. Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama

## **2.3 Budaya Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Susanto (2006). Menyatakan bahwa peran budaya organisasi Sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana caranya untuk mengalokasikan sumber daya organisasional, juga sebagai alat untuk maju menghadapi masalah peluang dari lingkaran internal maupun berupa eksternal. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis agar dapat mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi Susanto (2006) mengatakan ada empat peran dari Budaya organisasi yaitu:

1. Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasional
2. Menjadi faktor yang lebih menentukan kesuksesan atau
3. Kegagalan organisasi pada tahun selanjutnya.
4. Dapat mendorong peningkatan kinerja ekonomi dalam jangka jika di organisasi terdiri atas orang-orang yang layak.
5. Dibentuk untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya Organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya memengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, Budaya Organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi (Robins, 2006). Budaya organisasi adalah peran utama dalam kebudayaan makhluk hidup sosial baik sikap berinteraksi dengan sesama yang lain serta pemikiran dalam mengambil keputusan dalam sebuah masalah. Budaya organisasi sangat berpengaruh dalam berperilaku memiliki etika yang baik serta diterapkan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Budaya di dalam organisasi dapat meningkatkan wajib kinerja pegawai di dalam organisasi.

### **2.3.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan struktur penggerak dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, adapun faktor yang menyebabkan budaya organisasi yaitu:

#### 1. Komunikasi

Komunikasi sangat berpengaruh dalam budaya organisasi yang sangat Efektif Untuk melakukan aktivitas baik dalam individu maupun dalam kelompok organisasi, untuk bekerjasama, mensosiali Untuk bekerjasama, mensosialisasikan misi dan tujuan dari Perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2. Motivasi

Motivasi sangat memengaruhi bentuk budaya organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam organisasi baik di motivasi uang, reward atau apresiasi terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sangat memengaruhi budaya organisasi di dalam perusahaan untuk mendorong kesuksesan perusahaan dan menyusun tugas tugas sesuai posisi kedudukan di bagian pekerjaannya.

#### 4. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan sangat memengaruhi struktur Budaya Organisasi dalam perusahaan baik dalam kegiatan organisasi, mengendalikan karyawan perencanaan, serta memimpin kegiatan organisasi.

### **2.3.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014, p.171) mengatakan penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan hakikat budaya sebuah organisasi yaitu:

1. Inovasi dan Keberanian mengambil resiko, yaitu sejauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci yaitu sejauh mana karyawan melakukan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil,yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil Ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi rang yaitu sejumlah nama keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organis.
5. Organisasi tim yaitu sejumlah mana kegiatan-kegiatan karyawan di dalam Organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan,yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif,agresif dan Kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi dengan menekan dipertahankan.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

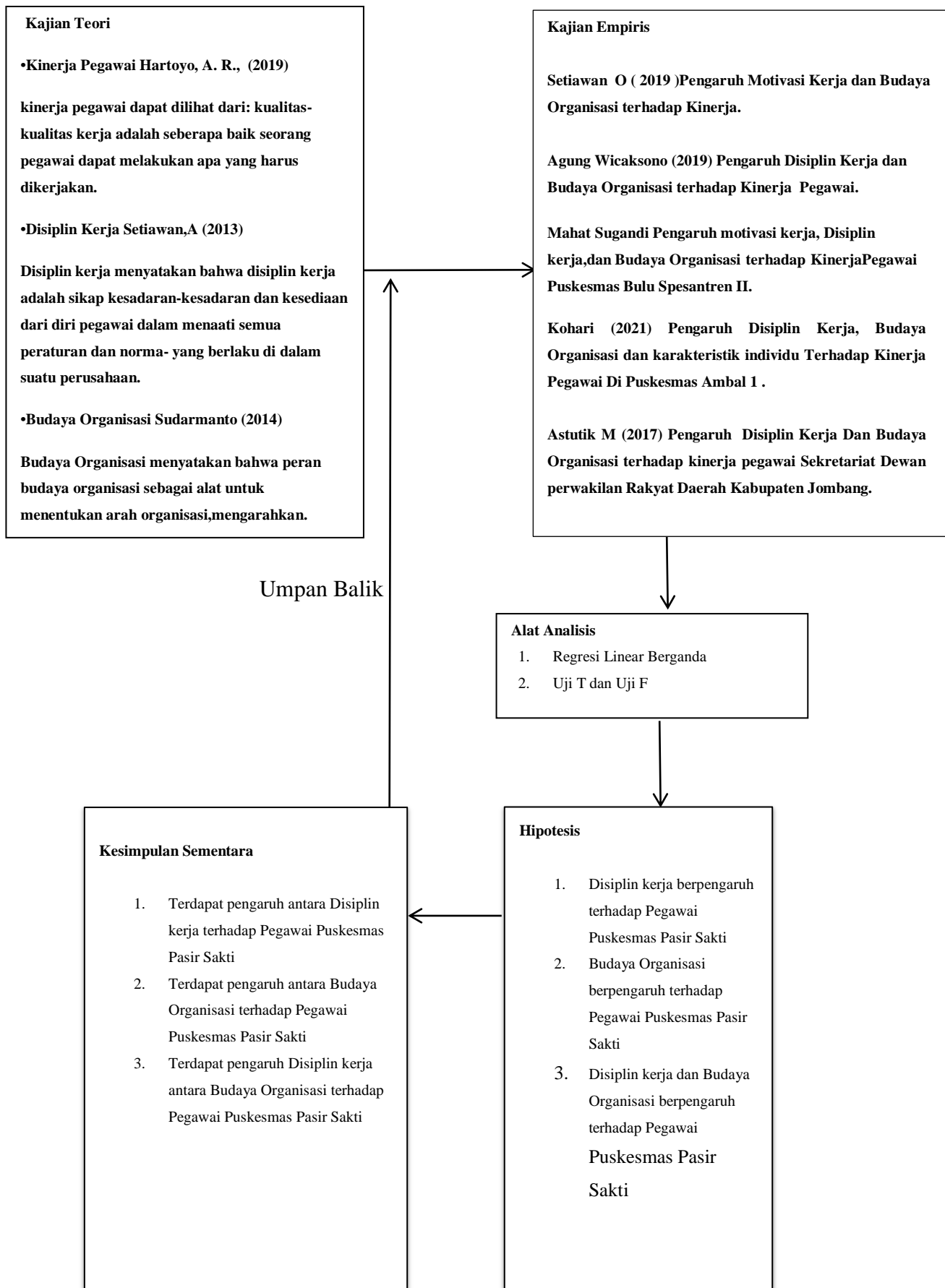
Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi atau tujuan dalam melakukan penelitian.Maka penelitian terdahulu yang digunakan dalam melakukan penelitian terdahulu sebagai berikut:

N0	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Setiawan O (2019)	Pengaruh Motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kapas kabupaten boonegoro	Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro.
2	Agung Wicaksono (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Waters Kabupaten Blitar	Pengaruh variabel Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) Positif, hal tersebut Menunjukkan bahwa Kenaikan nilai variabel Disiplin kerja (X1) dan Nilai variabel budaya Organisasi (X2) akan Diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai.
3	Mahat Sugandi (2019)	Pengaruh motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Puskesmas Bulu Spesantren II	Pengujian analisis regresi linier berganda Variabel disiplin kerja berganda variabel Terhadap kinerja berpengaruh positif Dan signifikan hal ini Berarti disiplin kerja Terhadap kinerja Pegawai

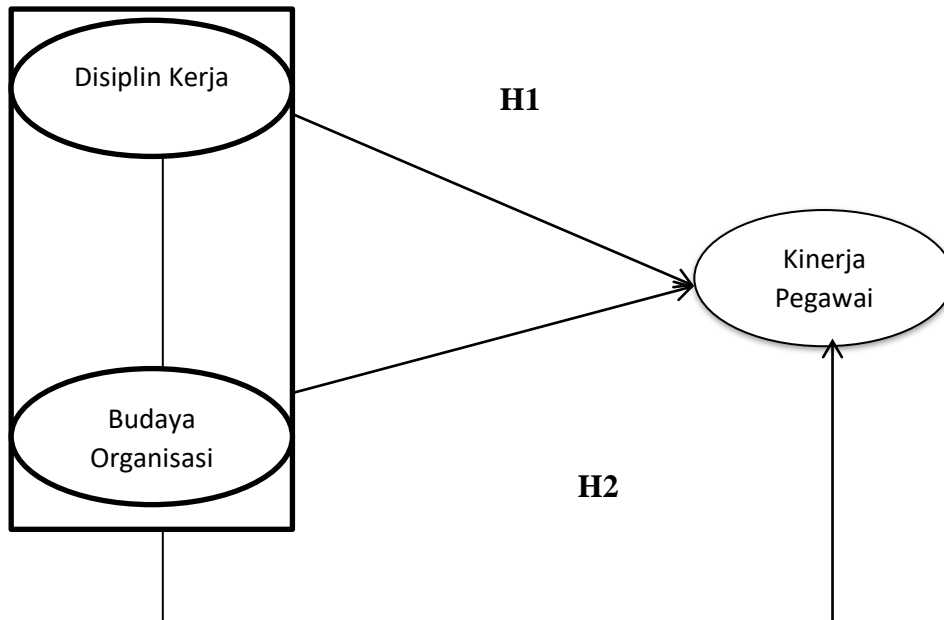


4	Kohari (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Karakteristik individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Ambal 1	Hasil dari penelitian ini disiplin kerja, budaya organisasi dan karakteristik individu melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Astutik M (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan perwakilanRakyat Daerah Kabupaten Jombang	Hasil dari penelitian ini bahwa Disiplin kerja (X1) dan Budaya organisas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## 2.5 Kerangka Pikiran



## 2.6 Kerangka Penelitian



## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Anwar Sanusi (2017), Hipotesis berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan – hubungan tertentu diantara dua variabel atau lebih. Kaitan dengan pernyataan diatas yang telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan teoritis nya.

### 2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dijalankan. Disiplin kerja juga diartikan sebagai suatu tingkat kepatuhan maupun ketaatan terhadap aturan yang berlaku dan siap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan-peraturan (Fahmi, 2017). Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai (Kamir, 2017). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap

tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013) dengan adanya disiplin yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai karena semakin baik disiplin maka semakin baik kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh. (Nazir, 2019) hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, penelitian tersebut menyatakan bila disiplin meningkat maka kinerja akan meningkat.

### **H1 : Diduga Disiplin dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasir Sakti**

#### **2.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi menjadi cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang mencerminkan nilai dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi (Ermawan 2011) Nilai-nilai tersebutlah yang akan dijadikan sebagai pedoman oleh anggota organisasi dalam bersikap dan berperilaku serta menjadi kebiasaan anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam mencapai tujuan organisasi tentu di pengaruhi oleh perilaku dan kebiasaan pegawai semakin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai dari budaya organisasi maka budaya tersebut akan semakin kuat. Budaya yang kuat akan membuat seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan keharmonisan tujuan yang akan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen sehingga akan terjadi kerjasama dengan komunikasi yang baik antar pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat membuat pegawai menjadi lebih terarah sehingga dapat memaksimalkan

Kinerja dari pegawai Puskesmas. Penelitian yang dilakukan oleh. Widodo(2010) menunjukkan bahwa dalam budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut

menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam atau instansi tersebut. Berdasarkan hubungan di Budaya organisasi dengan kinerja pegawai serta penelitian terdahulu, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

**H2 :Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Pasir Sakti**