

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Landasan Teori

1.1.1. Kinerja Pegawai

1.1.1.1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Mathis dan Jackson, 2006). Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain tentang kinerja menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Sedangkan menurut Bangun (2012) hasil atau pencapaian pegawai atas pekerjaan yang dilakukan adalah apa yang disebut dengan kinerja.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah seluruh hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

1.1.1.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2011) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya :

- 1) Kemampuan intelektualitas, kemampuan mental umum yang mendasari kemampuannya untuk mengatasi kerumitan kognitif.
- 2) Disiplin kerja, kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
- 3) Pengalaman kerja, proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
- 4) Kepuasan kerja, sikap emosional yang ditunjukkan dengan keadaan senang dengan pekerjaan yang sedang dijalani.
- 5) Latar belakang pendidikan, dasar pembelajaran, keterampilan, dan kebiasaan melalui pengajaran, pelatihan, dan penelitian.
- 6) Motivasi pegawai, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya :

- 1) Gaya kepemimpinan, salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.
- 2) Pengembangan karir, aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi.
- 3) Lingkungan kerja, suatu faktor yang secara langsung mempengaruhi rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.
- 4) Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi pegawai baru atau pegawai yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
- 5) Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.
- 6) Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan, penerapan dari perusahaan, dalam prosedur yang digunakan untuk memastikan suatu perusahaan sudah memenuhi standar.

1.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa ada 4 indikator dalam kinerja pegawai, antara lain :

1. Kuantitas, merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja.
2. Kualitas, adalah ketaatan pegawai sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi.

3. Keandalan pegawai, merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mencakup konsistensi kinerja serta keandalan dalam pelayanan, akurat, benar, dan tepat.
4. Kehadiran, adalah keyakinan pegawai masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

Didalam penelitian ini sesuai dengan kondisi penelitian di lapangan yaitu RSUD Ploso bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD), terdapat indikator tambahan sebagai penilaian kinerja di RSUD Ploso bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD) antara lain :

1. Orientasi pelayanan, adalah pegawai harus mampu menangani pasien dengan tanggap dan mampu memahami adanya permasalahan atau keluhan pasien dalam pekerjaan yang telah ditangani.
2. Inisiatif kerja, adalah pegawai harus mampu bertindak sendiri tanpa perintah atasan sesuai tugasnya dalam menangani pasien
3. Kerjasama, adalah antar tenaga medis mempunyai hubungan yang baik dalam bekerja dalam menangani pasien.

Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah disesuaikan kondisi di lapangan IGD RSUD Ploso antara lain, kualitas, keandalan pegawai, kehadiran, orientasi pelayanan, inisiatif kerja dan kerjasama.

1.1.2. Disiplin Kerja

1.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menurut Siagian (2015), merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

tersebut. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya (Mahardikawanto, 2013).

Pendapat lain menurut menurut Hasibuan (2011) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Nitisemito (2008) kedisiplinan diartikan sebagai sebagai suatu sikap, tingka laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang taat dan tunduk pada peraturan yang ada dengan penuh kesadaran.

1.1.2.2.Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya sikap disiplin kerja tidak muncul begitu saja namun di pengaruhi beberapa faktor. Menurut Rozikin (2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam megambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan perusahaan maka pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

1.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mahardikawanto (2013) mengatakan bahwa indikator disiplin kerja ada 2, antara lain :

1. Ketaatan pada peraturan,

Ketaatan pada peraturan meliputi ketepatan waktu, pelaksanaan prosedur yang telah ditentukan, serta penggunaan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

2. Kesadaran pribadi.

Ketepatan waktu adalah bentuk disiplin kerja pegawai dengan datang tepat waktu, tertib, dan teratur.

1.1.3. Lingkungan Kerja Fisik

1.1.3.1. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Secara garis besar menurut Septianto (2010) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai baik bersifat fisik maupun non fisik yang

dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

Menurut Widari (2016) lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengertian lain menurut Sasmita dan Fitri (2017) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedamayanti (2011) lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dekat dengan pegawai yang secara fisik dapat dilihat dan dirasakan, juga berpengaruh langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran pekerjaan karyawan.

1.1.3.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Lingkungan yang berhubungan dengan pegawai, seperti : pusat kerja, meja dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

1.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moeloek (2019) mengacu pada peraturan dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2019, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, kualitas kerja rumah sakit, pelayanan terhadap pasien dan keamanan setiap orang yang berada di setiap rumah sakit perlu ditetapkannya standar lingkungan kerja rumah sakit dengan indikator sebagai berikut :

1. Kesehatan udara rumah sakit

Bahwa kualitas udara di setiap rumah sakit bebas dari kuman, debu, bau yang menyengat ataupun gas sehingga terjamin tidak tertular penyakit ataupun kenyamanan ketika berada di rumah sakit. Kesehatan udara dikatakan steril atau sesuai standar ditetapkan dengan beberapa aspek

antara lain seperti, keadaan mikrobiologi diudara, suhu, kelembaban dan tekanan udara, intensitas pencahayaan, tekanan bising/ *sound pressure level*, keadaan partikulat udara ruang, kualitas kimia bahan pencemar udara.

2. Kesehatan sarana dan bangunan

Bahwa penyelenggaraan kesehatan sarana dan bangunan di setiap rumah sakit bebas kuman, debu, kotoran bahkan steril sehingga terjamin tidak tertular penyakit ketika menggunakan sarana rumah sakit ketika berada di rumah sakit. Penyelenggaraan sarana dan bangunan rumah sakit dikatakan sesuai standar salah satunya apabila :

1. Pembersihan lantai dilakukan setelah pembenahan/merapikan tempat tidur pasien, jam makan, jam kunjungan dokter, kunjungan keluarga, dan sewaktu-waktu bilamana diperlukan.
2. Pada masing-masing ruang supaya disediakan perlengkapan pel tersendiri.

3. Pengamanan limbah dan radiasi

Penyelenggaraan Pengamanan Limbah di rumah sakit meliputi pengamanan terhadap limbah padat domestik, limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), limbah cair, dan limbah gas. Selain itu rumah sakit harus mempunyai izin penggunaan alat dari Badan Pengawas Tenaga Nuklir (BAPETEN) dan mempunyai peralatan proteksi radiasi bilamana rumah sakit mempunyai peralatan yang mengharuskan mempunyai radiasi.

4. Alat Medis

Apabila rumah sakit ingin pegawainya puas dalam melakukan pekerjaannya, maka pihak rumah sakit harus menyediakan alat – alat kerja yang dibutuhkan tenaga medis dengan lengkap. Hal ini bertujuan untuk memudahkan para pegawai rumah sakit dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya sehingga kinerja mereka meningkat. Perlatan tersebut minimal contohnya antara lain *thermometer*, *stetoskop*, air steril, infus, perlengkapan oksigen, alat pacu jantung suntik, dan lain sebagainya yang diperlukan oleh tenaga medis rumah sakit secara umum.

Sehingga indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah disesuaikan kondisi di lapangan IGD RSUD Ploso antara lain, kesehatan udara rumah sakit, kesehatan sarana dan bangunan dan alat medis.

1.2. Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Ploso Bagian Unit Gawat Darurat (IGD)” yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini :

Tabel 2. 1. Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
----	---------------	------------------	---------------------	-------------------	------------------

1.	Julia ningrum (2013)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2	Fatimah (2016)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit	Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Bhayangkara Kediri pada pola hubungan yang cukup (sedang).

*Lanjutan Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu*

3	Samita dan Fitri (2017)	Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru	Kedisiplinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) dan Kinerja Perawat (Y)	Regresi linier berganda	Kedisiplinan, motivasi dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru.
4	Mahardikawanto (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang	Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang, yang berarti bahwa apabila disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
5	Helmi M (2019)	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Terhadap Perawat RSUD Kelas C Kab. Ciamis)	Disiplin (X1) dan Kinerja Pegawai (X2)	Regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi, terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat RSUD Kelas C Kab. Ciamis. Jadi dapat diartikan semakin baik disiplin, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan

					masyarakat. Dengan disiplin yang baik maka kinerja/prestasi kerja karyawan akan meningkat.
6	Perizade, et.al (2019)	<i>Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees (Case Study at the Central General Hospital (RSUP) Dr. Mohammad Hoesin Palembang)</i>	<i>Work Discipline (X1), Work Environment (X2) and Performance Of Employees (Y)</i>	<i>Multiple Linier Regression Analysis</i>	<i>Result indicated that work discipline and work environment has a positive and significant effect on employee performance (A study case Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).</i>

*Lanjutan Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu*

7	<i>Al-Omari dan Okasheh (2017)</i>	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	<i>Work Environment (X1) and Job Performance (Y)</i>	<i>study objectives in addition to the literature review</i>	<i>The present findings show that the situational constrains are constituted of multiple variables such as noise, office furniture, ventilation and light. These are the major physical conditions that should gain more attention. It is suggested that employers should take initiatives to motivate employees by improving work environments. As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job. Thus, the increasing of employers' satisfaction.</i>
---	------------------------------------	--	--	--	---

Sumber : Julia ningrum (2013); Fatimah (2016); Samita dan Fitri (2017); Mahardikawanto (2013) dan Helmi M (2019); Perizade, et.al (2019) dan Al-Omari dan Okasheh (2017).

1.3. Hubungan Antar Variable

1.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Dengan berperilaku disiplin, maka akan mempengaruhi hasil kerja dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai, semakin meningkat kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dengan demikian pentingnya disiplin untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan membuat perusahaan mampu bersaing.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Helmi M (2019) judul penelitian “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Terhadap Perawat RSUD Kelas C Kab. Ciamis)” dengan hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable disiplin terhadap variable kinerja perawat RSUD kelas C Kab. Ciamis, dapat diartikan semakin baik disiplin, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik maka kinerja/prestasi kerja karyawan akan meningkat.

1.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman akan membuat para pegawai merasa betah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan, dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi lingkungan fisik. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dengan demikian pentingnya lingkungan untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan membuat perusahaan mampu bersaing.

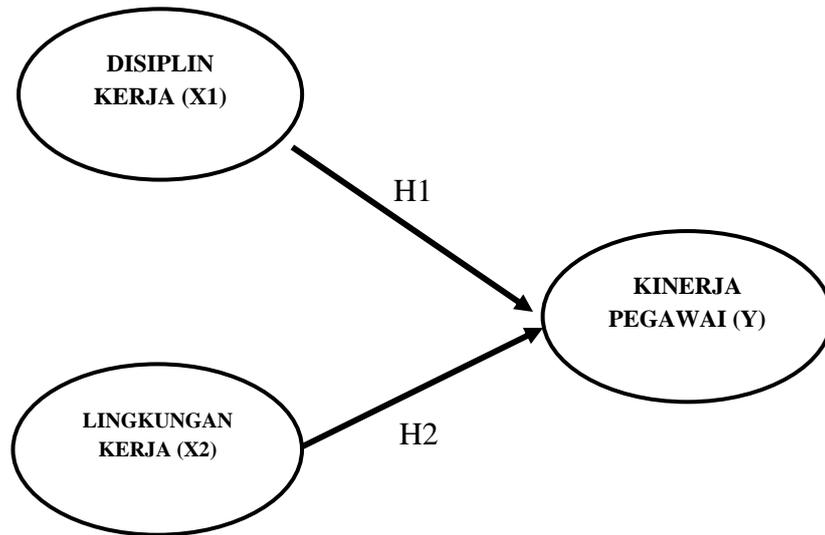
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2016) judul penelitian “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Bhayangkara Kediri” dengan hasil penelitian menerangkan bahwa disiplin, dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Petala Bumi Pekanbaru.

1.4. Kerangka Konseptual

Disiplin kerja memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada rumah sakit. Karena disiplin kerja merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan kesediaan dalam mentaati semua peraturan rumah sakit yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Tidak hanya disiplin kerja, lingkungan kerja fisik juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena Manajemen rumah sakit harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk memudahkan kelangsungan pekerjaan. Karena lingkungan berperan penting terhadap kinerja pegawai maka standarisasinya harus terpenuhi. Salah satunya lingkungan kerja fisik yang mendukung dalam kegiatan berlangsungnya pekerjaan pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model peneltian sebagai berikut pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

1.5. Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Ploso bagian Insatalasi Gawat Darurat (IGD)
- H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai RSUD Ploso bagian Insatalasi Gawat Darurat (IGD)