

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah table peneliti terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama & Tahun	Judul	Hasil
Yulista et al., 2020)	Analisis efektivitas Dan Efisiensi Penggunaan Dana Serta Dampak Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi)	Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan Rumah Sakit Stroke Bukittinggi
Azizah (2022)	Analisis Efektivitas Pendapatan Dan Efisiensi Belanja Guna Mengukur Kinerja Keuangan Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Ripin Kabupaten Muaro Jambi Pada Mada Pandemi Covid 19.	Efektivitas pendapatan dan efisiensi belanja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Keuangan.
(Tambingon et al., 2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Efektivitas Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wilayah V Pt. Pegadaian (Persero) Manado.	Efektivitas tidak berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

Nama & Tahun	Judul	Hasil
(Endang et al., 2021)	Pengaruh Efektivitas Briefing Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan Di Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Benyamin Guluh.	Efektivitas briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.
(Nurul et al., 2019)	Efektivitas, Pemanfaatan Teknologi dan Kemudahan Dalam Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Jakarta)	Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas dalam penerapan system akuntansi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta.
(Dewi et al., 2018)	Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta.	Disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Harahap et al., 2022)	The Effect of Motivation, Ethics, and Work Discipline on Performance of Employees at the Kotapinang Regional General Hospital, South Labuhanbatu.	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
(Engel et al., 2021)	Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP), Fasilitas, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di RSUD NOONGAN	Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
(Wahyu et al., 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Jombang.	Disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja perawat.
(Setiawan, 2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.	Disiplin kerja secara simultan dan persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Tinjauan Pustaka**

### **2.2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pengertian selanjutnya berasal dari Sutrisno (2016) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat kinerja karyawan yang ditemukan oleh tokoh diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian atau prestasi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dilakukannya untuk berkontribusi terhadap suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi, kecakapan, persepsi peranan.

### 2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli, antara lain :

A. 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 karyawan. 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 karyawan 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 karyawan, kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual.

Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan 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) Efektivitas 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 karyawan untuk dapat bekerja optimal.
- 4) Pelatihan, pemenuhan kebutuhan keterampilan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menunjang pekerjaannya.
- 5) Kompensasi, pengeluaran dan biaya bagi perusahaan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan karyawan 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.

B. Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa terdapat 8 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
- 5) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
- 6) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
- 7) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
- 8) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Berdasarkan uraian diatas bahwa dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2011) faktor internal : kemampuan intelektual, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, motivasi karyawan, sedangkan faktor eksternal : gaya kepemimpinan, efektivitas pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, system manajemen dan menurut Afandi (2018) kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang karyawan, tingkat motivasi kerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

#### 2.2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Permenpan RB Nomor 6 Tahun 2022 sebagai berikut :

1. Kuantitas, merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Kualitas, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Waktu / kecepatan penyelesaian hasil kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai, hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul.

## 2.2.2 Efektivitas

### 2.2.2.1 Pengertian Efektivitas

Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat bahwa efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai batas tertentu yang secara sadar telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan beberapa barang atas jasa yang diberikannya.

Gibson, Donnely dan Ivancevich (1997:27-29) mengemukakan bahwa pendekatan untuk mengukur efektivitas adalah pendekatan tujuan dan sistem.

Pendapat selanjutnya berasal dari Othenk (2008: 4), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Pengertian selanjutnya berasal dari Mardiasmo (2017), yang mendefinisikan Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

Berdasarkan pemaparan dari beberapa pendapat di atas, maka penulis menyimpulkan bawasannya efektivitas adalah ukuran atau keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai atau mencapai tujuan yang telah direncanakan untuk beroperasi secara efisien dan efektif, serta kinerja yang dicapai atau sedang dilakukan melalui kegiatan tersebut. Memang singkat, tapi mungkin perlu waktu bertahun-tahun untuk mencapai tujuan tersebut.

#### 2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (1980;9), faktor yang mempengaruhi Efektivitas yaitu :

1. Adanya tujuan yang jelas, Organisasi akan berjalan terarah jika memiliki tujuan yang jelas. Adanya tujuan akan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Struktur organisasi, Struktur dapat memengaruhi efektivitas dikarenakan struktur yang menjalankan organisasi.
3. Adanya dukungan atau partisipasi masyarakat, tanpa ada dukungan dan partisipasi yang ada maka akan sulit untuk mewujudkan organisasi yang efektif.
4. Adanya sistem nilai yang dianut, memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.

### 2.2.2.3 Indikator Efektivitas

Menurut pendapat David Krech, Richard S. Cruthfied dan Egerton L.. Ballachey dalam Danim (2012) menyebutkan indikator efektivitas sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, yaitu jumlah yang dihasilkan tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (ratio) antara masukan (input) dengan keluaran (output), usaha dengan hasil, persentase pencapaian program kerja dan sebagainya.
2. Tingkat kepuasan dalam penyelesaian kerja, yaitu ukuran dalam kepuasan masyarakat mengenai program yang di implementasikan oleh seseorang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang maksimal.
3. Menghasilkan kreativitas, yaitu saling berkaitan satu sama lain dan menciptakan hubungan yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya menimbulkan kreatifitas dan kemampuan seseorang suatu kemampuan yang ada pada individu atau kelompok yang memungkinkan mereka untuk melakukan terobosan atau pendekatan-pendekatan tertentu dalam memecahkan masalah dengan cara yang berbeda.
4. Intensitas yang akan dicapai, yaitu tingkat keseringan seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu yang di

dasarkan rasa senang terhadap kegiatan yang dilakukan memiliki ketaatan dan kegigihan dalam suatu tingkat intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi untuk mencapai suatu hasil yang maksimal dalam menjalankan program yang efektif.

### 2.2.3 Disiplin Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2011) mengatakan disiplin kerja adalah alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan.

Pendapat selanjutnya berasal dari Sastrohadiwiryono (2018) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Pengertian selanjutnya berasal dari Singodimejo (2002), mendefinisikan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Sehingga berdasarkan ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan perusahaan.

#### 2.2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

##### 1. Tujuan dan kemampuan

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

##### 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan 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 juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

#### 4. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

#### 5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

### 2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Rivai (2011) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran, merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai, pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja, merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Pengaruh Efektivitas terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Hasibuan (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah efektivitas.

Othenk (2008: 4), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat bahwa efektivitas adalah penggunaan sumber daya, sarana dan prasarana sampai batas tertentu yang secara sadar telah ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan beberapa barang atas jasa yang diberikannya.

Jika karyawan mampu bekerja dengan efektif menggunakan sumber daya yang ada dan kemampuan yang ada maka perusahaan akan

mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga jika mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan juga akan tercapai.

Pendapat para ahli di atas juga didukung oleh penelitian terdahulu antara lain yang dilakukan oleh (Nurul et al., 2019) Secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas dalam penerapan system akuntansi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Jakarta. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Endang et al., 2021) menyatakan bahwa Efektivitas briefing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas.

### **2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

Menurut Afandi (2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja.

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.

Rivai (2011) mengatakan disiplin kerja adalah alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan.

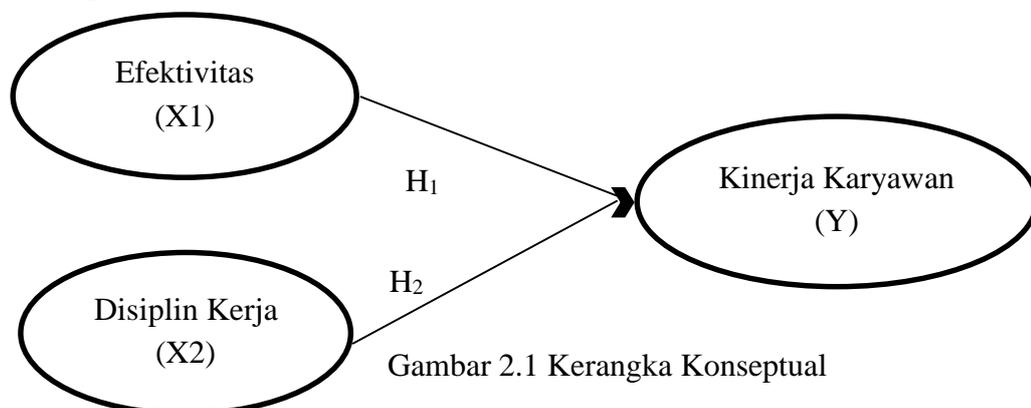
Sastrohadiwiryono (2018) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin penting bagi karyawan jika karyawan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, jika target yang ditetapkan perusahaan bias tercapai maka kinerja karyawan juga akan tercapai.

Pendapat para ahli diatas juga didukung oleh peneliti terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2018), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh (Harahap et al., 2022) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Berdasarkan perumusan masalah dan latar belakang yang telah penulis kemukakan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1: Efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kepegawaian pada RSUD Jombang.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kepegawaian pada RSUD Jombang.