

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teory

a. Goal setting theory

Goal setting theory dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. Teori ini menyoroti betapa krusialnya kesinambungan antara sasaran yang di rumuskan dan performa yang terefleksi lebih dari sekedar ikatan, ini adalah symbiosis yang menentukan kualitas output. Intinya, individu yang memahami tujuan organisasi akan dipengaruhi dalam perilaku kerjanya. Komitmen pada tujuan sangat penting, karena dapat mempengaruhi tindakan dan hasil kinerja. Capaian tujuan mencerminkan tingkat kinerja yang ingin dicapai, dan niat yang kuat terkait tujuan tersebut menjadi motivasi utama untuk mencapainya. Untuk itu, individu perlu memiliki keterampilan, merancang tujuan, lalu menampung gema umpan balik sebagai cermin untuk menakar kiprah yang terpatrit (Purnamasari, 2019).

Menurut Mindarti (2016), Konsep dasar dari goal setting theory (teori penetapan tujuan) menjelaskan bahwa tujuan yang ditetapkan oleh individu akan berpengaruh signifikan terhadap cara mereka berperilaku dalam lingkungan kerja. Artinya, apa yang ingin dicapai oleh seseorang akan memandu dan memotivasi tindakan serta keputusan yang diambilnya saat bekerja. Dengan kata lain, individu yang memiliki tujuan yang jelas dan terarah cenderung menunjukkan tingkat produktivitas dan komitmen yang lebih tinggi, karena mereka berfokus pada pencapaian target yang telah mereka tetapkan.

Hubungan *goal setting theory* (teori penetapan tujuan) dengan rumah sakit Jatiroto adalah penetapan tujuan yang jelas meningkatkan fokus dan komitmen karyawan. Dimana lingkungan kerja yang kondusif, bersemayam sarana prima dan nuansa kolaboratif yang mengikat dan dukungan manajemen, juga penting untuk motivasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempengaruhi pencapaian tujuan, dengan penghargaan sebagai pendorong tambahan. Disiplin kerja membantu karyawan tetap pada jalur untuk mencapai tujuan, dan umpan balik yang efektif memungkinkan mereka menilai kemajuan.

Kesimpulannya, penerapan *Goal Setting Theory* dapat mempertinggi sangkil kiprah karyawan melalui tujuan yang jelas, lingkungan yang mendukung, motivasi, dan disiplin, yang berdampak positif pada kualitas layanan rumah sakit Jatiroto.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil dari sebuah proses yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan standar ataupun kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Sutrisno, sebagaimana dikutip oleh Fajriansyah *et al.*, (2022), menyatakan bahwa kinerja sangkil mangkus buah kiprah karyawan yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu pelaksanaan, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu kinerja merupakan cerminan buah kiprah karyawan dalam taburan mutu dan volume aksi yang dirajut dalam menunaikan amanah tugas.

Menurut Panjaitan, (2017), kinerja merujuk pada pencapaian tujuan yang di capai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan kepada mereka.

Sementara itu, menurut Fajriansyah *et al.*, (2022) kinerja merupakan tingkat kuantitas merupakan bayang kiprah indivisu atau kelompok dalam lembaga dilihat dari taburan mutu kala kuantitas yang selaras dengan tugas pokok dan fungsi, juga berpijak pada norma, prosedur operasional standar, kriteria, dan ukuran yang berlaku di organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau pencapaian individu dalam kurun waktu tertentu, yang di bandingkan dengan standar kerja, target, atau kriteria kinerja yang telah disepakati sebelumnya Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, kinerja juga di pengaruhi oleh karakteristik unik masing-masing individu. Di era globalisasi yang kompetitif, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja unggul.

b. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ismail *et al.*, (2023) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Faktor individu:

Meliputi kapasitas dan kepiawaian, latar kehidupan nasiaga, pengalaman buruh, serta wujud sosial dan demografi insan.

2. Faktor psikologis:

Terdiri atas bayang persepsi, lakon, sikap batin, watak, dorongan jiwa, iklim kerja, serta takar kepuasan kerja.

3. Faktor organisasi:

Termasuk struktur organisasi, desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan yang diterapkan.

c. Manfaat dari kinerja karyawan

Anggoro *et al.*, (2018) berpendapat, peningkatan kinerja karyawan memiliki sejumlah manfaat, diantaranya adalah:

1. Peningkatan produktivitas:

Kinerja yang optimal mendukung peningkatan output kerja serta keuntungan perusahaan.

2. Pengembangan Individu:

Karyawan dengan performa baik berkesempatan untuk mengembangkan diri, misalnya melalui promosi jabatan atau pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem organisasi:

Kinerja yang efektif membantu memastikan setiap subsistem dalam organisasi berjalan dengan lancar, sehingga tidak mengganggu keseluruhan operasional.

Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan kinerja karyawan tidak hanya memberikan keuntungan untuk individu, tetapi juga membantu organisasi mencapai efisiensi dan efektivitas.

d. Indikator kinerja karyawan.

Menurut Ismail *et al.*, (2023), terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu:

1. Kualitas kerja:

Diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan yang dicapai serta kesempurnaan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.

2. Kuantitas kerja:

Mengacu pada jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

3. Ketepatan waktu:

Mengukur sejauh mana aktivitas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang ditetapkan, termasuk Tingkat koordinasi hasil dari output serta pemanfaatan waktu secara optimal untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas:

Merujuk pada Tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, dana, teknologi, atau bahan baku) untuk meningkatkan hasil per unit sumber dana yang digunakan.

5. Kemandirian:

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan dari pihak lain,

6. Komitmen kerja:

Mengukur sejauh mana karyawan memiliki komitmen terhadap instansi, serta, tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.1.3 Lingkungan kerja.

a. Pengertian lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi korporasi merupakan elemen krusial yang patut di berikan perhatian seksama. Walaupun lingkungan kerja tidak terlibat langsung larut proses tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja (Ismail *et al.*, 2023). Faktor lingkungan kerja

yang kondusif amatlah esensial di suatu perusahaan, sebab suasana yang memfasilitasi semangat dan partisipasi dapat merangsang produktivitas hingga ke puncaknya perusahaan secara keseluruhan (Sofyan, 2013). Suasana kerja yang kondusif dapat memantik elan vital karyawan, menciptakan atmosfer yang bergembira sehingga mereka lebih bergairah dan terselamatkan dari kelelahan maupun kejenuhan. Sebaliknya, jika kebutuhan lingkungan kerja tidak terpenuhi, hal ini dapat memicu kebosanan, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya menghambat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas karyawan.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja dari berbagai sudut pandang. Menurut Ayunasrah *et al.*, (2022), lingkungan kerja merentangi seluruh aspek di sekeliling para pekerja baik ranah fisik, Nisbah sosial, maupun medan psikolog yang mampu mengkondisikan cara mereka melaksanakan amanah yang di bebaskan. Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat melahirkan implikasi maligna bagi organisasi, seperti menurunnya motivasi, tingginya absensi, banyaknya kesalahan dalam pekerjaan, tingkat pergantian karyawan yang tinggi, dan sebagainya. Tentu saja, hal-hal ini perlu di hindari karena tidak memberikan keuntungan (Ayunasrah *et al.*, 2022). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencerminkan kondisi habitat di mana karyawan beraktifitas, yang merangkai dimensi fisik dan tatanan sosial di dalam korporasi.

b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Muttaqien *et al.*, (2021), beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan ialah sebagai berikut :

1. Pencahayaan di tempat kerja:

Pencahayaan merupakan aspek penting untuk kesehatan dan kenyamanan karyawan. Penerangan yang memadai membantu karyawan menjalankan tugas dengan baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pencahayaan yang buruk dapat menghambat kinerja.

2. Suhu kerja:

Setiap karyawan memiliki preferensi suhu tubuh yang berbeda, sehingga kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan suhu lingkungan bervariasi. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang ideal sangat berpengaruh bagi kondisi dan kenyamanan di tempat kerja.

3. Kelembapan udara:

Kelembapan udara pada tempat kerja juga bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kadar air dalam udara dapat memengaruhi kondisi fisik karyawan, sehingga Tingkat kelembapan perlu dikelola dengan baik.

4. Sirkulasi udara:

Sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk menjaga kesehatan karyawan. Sirkulasi yang optimal membantu mencegah keberadaan gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan. Salah satu cara untuk meningkatkan sirkulasi udara dengan menanam tanaman di sekitar area kerja.

5. Bau tidak sedap:

Keberadaan bau tidak sedap di lingkungan kerja dapat mengurangi kenyamanan dan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mencari cara untuk mengatasi dan menghilangkan bau yang mengganggu agar lingkungan kerja tetap kondusif.

6. Dekorasi tempat kerja:

Dekorasi, serta pemilihan warna, peralatan, dan tata letak ruang, berpengaruh terhadap suasana kerja. Dekorasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

7. Musik di tempat kerja:

Musik yang mendukung dan sesuai dapat menciptakan suasana yang menyenangkan serta meningkatkan antusiasme karyawan dalam bekerja.

8. Keselamatan kerja:

Keamanan merupakan hal primordial yang semestinya dijadikan pijakan utama oleh korporasi, demi menetapkan suatu habitat kerja yang terproteksi secara holistik, perusahaan dapat memanfaatkan layanan satuan pengamanan (satpam) guna melindungi karyawan dan aset perusahaan.

c. Manfaat lingkungan kerja.

Menurut Ariyati & Putri, (2021), menyatakan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif dapat menggelorakan semangat kerja karyawan. Sehingga produktivitas juga meningkat. Hal ini memungkinkan pekerjaan dapat di selesaikan dengan benar hal ini memungkinkan pekerjaan di tuntaskan secara kursil sesuai standar yang di tetapkan serta dalam rentang waktu yang telah di agendakan.

Enny (2019) hal ini sekaligus menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif sanggup menggugah vitalitas kerja karyawan, meningkatkan produktivitas,

serta hasil kerja. Selain itu, bekerja dengan individu yang termotivasi memberikan manfaat berupa penyelesaian tugas secara tepat, sesuai dengan norma baku dan dalam termin waktu yang di agendakan. Prestasi kerja akan diverifikasi oleh individu tersebut, mengurangi kebutuhan akan pengawasan yang berlebihan, serta meningkatkan semangat juang.

d. Indikator lingkungan kerja.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, setiap bisnis perlu memperhatikan beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Menurut Fajriansyah *et al.*, (2022), indikator tersebut meliputi :

1. **Pencahayaan:**

Pastikan setiap ruang kerja memiliki penerangan yang memadai, karena hal ini mempengaruhi kenyamanan dan kondisi kerja karyawan.

2. **Suhu udara:**

Pengelolaan suhu ruang kerja yang sesuai dapat memberikan kenyamanan, sehingga mendukung produktivitas karyawan, sehingga mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja.

3. **Tingkat kebisingan:**

Perhatikan sensitivitas karyawan terhadap suara dilingkungan kerja, karena Tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengganggu aktivitas mereka.

4. **Pemilihan warna:**

Pemilihan warna yang tepat untuk ruang kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan fokus karyawan.

5. Pengaturan ruang:

Pengaturan ruang kerja, termasuk jarak antar karyawan serta kelengkapan alat seperti meja dan kursi, harus dirancang dengan baik untuk mendukung efisiensi kerja.

6. Kondisi kerja yang aman dan nyaman:

Lingkungan kerja yang terproteksi dan tenang sanggup memperkokoh ketenangan batin karyawan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas mereka dengan cemerlang.

7. Hubungan antar karyawan:

Membangun relasi yang sinergis antar karyawan mampu memantapkan keharmonisan korporasi, sehingga institusi dapat menjejakkan cita-cita organisasional dengan lebih efisien.

2.1.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti “dorongan” atau kekuatan penggerak. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang membuat seseorang bersedia dan berkomitmen untuk menggunakan kemampuan, baik dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, maupun waktu, agar selaras dengan norma baku dan dalam termin waktu yang di agendakan, individu itu akan menunaikan darma dan amanahnya demi memenuhi target organisasi. Menurut Manihuruk & Tirtayasa, (2020), Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang membuat anggota organisasi bersedia mengarahkan keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu untuk

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Menurut Hamali (2018), setiap aktivitas yang dilakukan seseorang selalu didorong oleh motivator yang aktif. faktor-faktor tertentu menjadi pendorong aktivitas tersebut, sehingga motivasi sering di anggap menjadi penentu perilaku individu. Motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan biasanya berasal dari kebutuhan dan keinginan pribadi. Dengan kata lain, semua Tindakan yang dilakukan seseorang selalu melibatkan motivator yang berperan aktif dalam mendorong aktivitas tertentu.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan dasar manusia sekaligus insentif yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Apabila kebutuhan ini terpenuhi, hal ini dapat berdampak positif terhadap keberhasilan suatu aktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin. Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan yang mengarahkan seseorang menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja, dengan demikian, adalah faktor yang membangkitkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Dalam konteks psikologi kerja, motivasi sering disebut sebagai penggerak semangat kerja. Tingkat kekuatan motivasi kerja seseorang berpengaruh pada besar kecilnya pencapaian atau prestasinya.

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang antara lain:

1. Pendidikan dan pelatihan: menurut Muhammadijah, (2021) menyatakan bahwa Pendidikan adalah suatu proses inkubasi kapabilitas intelektual dan resonansi

emosional guna menguasai ala, serta interaksi intersubjektif antar sesama manusia. Veithzal (dalam Muhammadiyah,2021) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari Pendidikan yang fokus pada pengembangan keterampilan melalui praktik, berbeda dari pendidikan formal yang cenderung berorientasi pada teori.

2. Kepemimpinan: menurut Muhammadiyah, (2021), peran seorang manajer sebagai pemimpin sangat penting dalam mengimplementasikan perubahan strategi. Pemimpin bertugas menentukan arah organisasi, berkomunikasi dengan karyawan, memotivasi mereka, dan merancang visi jangka Panjang. Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, baik melalui proses, alat, maupun nasihat yang mendorong Tindakan sukarela.
3. Lingkungan kerja: Kondisi fisik yang mendukung tidak hanya menjaga kesehatan karyawan, tetapi tak hanya meredam kejenuhan dan kebosanan, fasilitas serta sarana kerja yang memadai seperti melakukan peraturan kerja yang jelas, saluran komunikasi, dan regulasi yang lugas merupakan pilar penting dalam menunaikan pelaksanaan tugas sehari-hari.
4. Kompensasi: menurut Muhammadiyah, (2021) mengemukakan bahwa, kompensasi adalah imbuhan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi menjadi salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memberikan penghargaan individu atas kinerja mereka. Secara keseluruhan, manajemen kompensasi bertujuan

mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan sekaligus memastikan keadilan internal dan eksternal.

c. Manfaat motivasi

Motivasi memiliki manfaat utama dalam menciptakan semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Selain itu, bekerja dengan individu yang termotivasi memberikan keuntungan berupa penyelesaian tugas yang tepat waktu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Orang yang bekerja dengan motivasi akan merasa senang dengan pekerjaannya, karena motivasi memberikan rasa penghargaan dan pengakuan atas usaha mereka.

Hal ini terjadi karena pekerjaan menjadi sangat berarti bagi individu yang termotivasi, mendorong mereka untuk bekerja keras mencapai target yang telah ditentukan. Mereka cenderung memantau kinerjanya sendiri tanpa memerlukan terlalu banyaknya pengawasan, memiliki semangat juang yang tinggi, dan menciptakan suasana kerja yang positif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi ini berperan besar dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Indikator motivasi

Menurut Ekhsan *et al.*, (2019), terdapat empat indikator motivasi kerja, berikut adalah upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja :

1. Kebutuhan fisik.

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan fisik karyawan dengan memberikan kompensasi yang layak, seperti jumlah penghasilan yang memadai, bonus karena pencapaian, uang makan, uang transportasi, serta tunjangan-tunjangan lainnya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Untuk memberikan kepada karyawan rasa aman, perusahaan dapat menyediakan fasilitas perlindungan kerja, seperti jaminan sosial, dana pensiun, dan perlengkapan keselamatan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja tanpa rasa khawatir.

3. Kebutuhan sosial.

Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sosial dengan membentuk tim-tim kecil di setiap sub-divisi. Hal ini bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menyelesaikan masalah secara berkelompok, serta memenuhi kebutuhan karyawan untuk diterima dan menjalin hubungan emosional.

4. Kebutuhan akan penghargaan.

Untuk memenuhi kebutuhan penghargaan, perusahaan dapat memberikan bonus kinerja, menyediakan program pelatihan dan pengembangan, sehingga karyawan merasa dihargai atas kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2.1.5 Displin

a. Pengertian disiplin

Disiplin terutama digunakan oleh manajer sebagai alat koordinasi dengan karyawan. Tujuannya adalah untuk mendorong pengembangan karyawan dengan memastikan mereka memahami pentingnya mematuhi standar sosial dan peraturan perusahaan. Jika perusahaan mengabaikan penerapan peraturan, hal ini dapat

menyebabkan rendahnya disiplin kerja di kalangan karyawan. Sebaliknya, dengan memastikan karyawan mematuhi peraturan yang sudah berlaku, perusahaan dapat menegakkan suasana kerja yang kondusif, yang pada giliran berikutnya menegaskuatkan produktivitas sekaligus menyejahterakan karawan (Partika *et al.*, 2020).

Menurut Mohammad *et al.*, (2019), disiplin kerja merujuk pada sikap atau perilaku karyawan dalam sebuah organisasi yang menunjukkan kepatuhan, penghormatan, dan penghargaan terhadap aturan serta norma yang dijalankan. Ketekunan kerja yang tinggi mencerminkan derajat dharma seseorang dalam menunaikan tugas yang menjadi amanahnya untuk menjejakkan tujuan organisasional.

b. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin

Menurut Hasibuan (2016), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi Tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan karyawan berperan penting dalam menentukan Tingkat disiplin. Pekerjaan yang dialokasikan wajib selaras dengan kompetensi karyawan agar mereka dapat menunaikan tugas mereka dengan kesungguhan penuh dan ketertiban yang tertanam.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja. Pemimpin yang menjadi panutan akan mendorong karyawan untuk mengikuti aturan dengan baik.

3. Kompensasi

Kompensasi juga menjadi faktor signifikan. Semakin memadai kompensasi yang diberikan, semakin tinggi Tingkat disiplin karyawan. Sebaliknya, jika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi, mereka cenderung kurang termotivasi untuk disiplin.

4. Sanksi hukum

Penerapan sanksi hukum yang tegas dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan karena mereka merasa terdorong untuk menghindari tindakan indisipliner.

5. Pengawasan

Pengawasan yang konsisten dan efektif menjadi langkah penting dalam memastikan kedisiplinan kerja karyawan.

c. Manfaat disiplin

Menurut Sutrisno (2015), disiplin memiliki beberapa manfaat utama, yaitu:

1. Meningkatkan kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Mendorong semangat, gairah kerja, serta inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin.
4. Menumbuhkan rasa memiliki dan solidaritas di antara karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa manfaat disiplin kerja membantu pengambilan Keputusan dalam menetapkan siapa yang layak mendapatkan kenaikan gaji atau sebaliknya.

d. Indikator kedisiplinan

Menurut Alfiah (2019), terdapat lima indikator yang menjadi tolak ukur tingkat disiplin kerja seseorang. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran sebagai indikator utama kedisiplinan.

Kehadiran dinilai sebagai salah satu parameter terpenting untuk mengukur Tingkat kedisiplinan seorang pegawai. Kehadiran yang konsisten menunjukkan komitmen seorang individu terhadap tanggung jawabnya di tempat kerja.

2. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Kedisiplinan dapat di lihat dari sejauh mana pegawai mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Hal ini meliputi kepatuhan terhadap tata tertib, prosedur kerja, hingga standar operasional yang telah ditetapkan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Indikator ini merujuk pada sejauh mana intensitas darma atau kewajiban seorang pegawai terhadap tugas yang telah diagendakan. Pegawai yang disiplin cenderung menjalankan pekerjaannya sesuai dengan standar yang di tentukan oleh organisasi, baik dalam hal kualitas maupun waktu penyelesaian.

4. Tingkat kewaspadaan dan kehati-hatian

Disiplin kerja juga ditunjukkan melalui sikap pegawai yang teliti dan penuh kehati-hatian dalam melaksanakan tugasnya

5. Etika dalam bekerja.

Etika kerja merentang ke dalam perilaku yang memancarkan kedisiplinan dan *scruple* moral atau tanggung jawab pegawai selama menunaikan tugas. Pegawai yang mendapati etika kerja yang baik cenderung menghindari tindakan indisipliner, seperti melanggar aturan, bersikap tidak profesional, atau bertindak merugikan organisasi.

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan penelitian

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Khasanah <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang	X1: Pelatihan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Muttaqien <i>et al.</i> , (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintahan Kabupaten Lumajang (Siperlu) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesetan Kabupaten Lumajang	X1: Disiplin Kerja X2: Sistem Informasi Presensi Pemerintahan X3: Tambahan Penghasilan Pegawai Y: Kinerja Karyawan	Secara parsial disiplin kerja dan tambahan penghasilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan kedisiplinan dan tunjangan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Wardani <i>et al.</i> , (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis Di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang	X1: motivasi X2: kompetisi X3: lingkungan kerja Y: kinerja karyawan	Variabel motivasi, kompetisi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Harini <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di puskesmas penanggal	X1: motivasi kerja X2: Lingkungan kerja X3: Budaya Organisasi	Hasilnya motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja,

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
			Y: disiplin kerja karyawan	sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
5.	Taufiq <i>et al.</i> , (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan produktivitas kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah daya di masa covid-19	X1: lingkungan kerja X2: produktivitas kerja Y: kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Adinda <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	X1: motivasi kerja X2: disiplin kerja Y: kinerja karyawan	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Fauzan <i>et al.</i> , (2023)	Korelasi konflik, stress, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank perkreditan rakyat	X1: konflik X2: stress X3: budaya organisasi X4: motivasi Y: kinerja karyawan	Hasil menunjukkan konflik, stress, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Rizki <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan puskesmas jambesari	X1: motivasi X2: kompensasi Y: kinerja karyawan	Secara parsial motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	H.A <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X1: gaya kepemimpinan X2: lingkungan kerja Y: kinerja karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Wahyuni <i>et al.</i> , (2023)	Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKPAD	X1: lingkungan kerja X2: disiplin kerja X3: motivasi kerja Y: kinerja pegawai	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara signifikan

No.	Nama & Tahun	Judul	Variabel	Hasil
		kabupaten selatan	Pesisir	memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor BPKPAD kabupaten Pesisir Selatan.

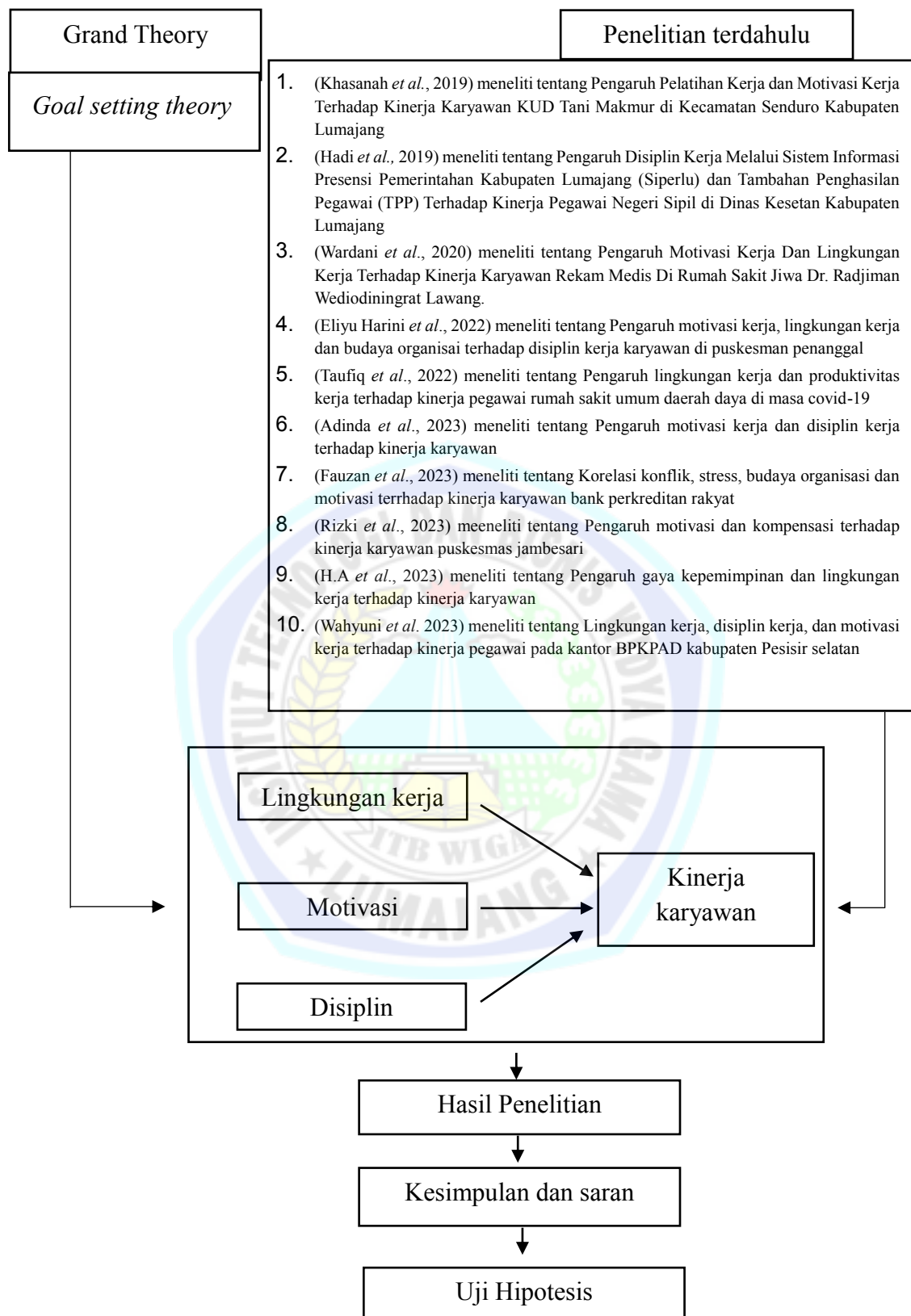
Sumber: Penelitian terdahulu 2019 – 2023

2.3 Kerangka penelitian

2.3.1 Kerangka pemikiran penelitian

Dalam kegiatan penelitian, sangat penting untuk merancang suatu pola atau kerangka pemikiran yang logis dan sistematis. Kerangka ini harus dibangun dengan mempertimbangkan berbagai teori yang telah dikemukakan oleh para ahli di bidang terkait, serta merujuk pada sumber-sumber lain yang di anggap relevan dengan topik atau judul penelitian yang sedang dilakukan. Dengan menggunakan teori yang telah teruji dan diakui, kerangka pemikiran memberikan arah yang jelas dalam merumuskan pertanyaan penelitian, menetapkan hipotesis, dan menentukan metode yang akan di gunakan.

Kerangka pemikiran adalah konsep penelitian yang menguraikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Konsep ini disusun secara sederhana dan sistematis dalam bentuk kerangka konseptual. Menurut Sugiyono (2010), kerangka berpikir merupakan penjelasan awal terhadap fenomena yang melahirkan hipotesis. Kerangka penelitian ini disusun berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya dan disajikan dalam bentuk kerangka penelitian.

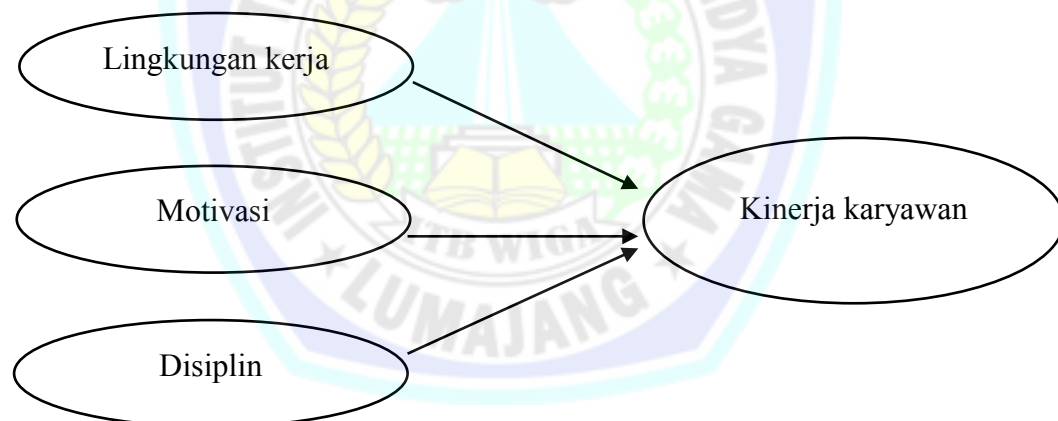


Gambar 2.1 Kerangka pemikiran
Sumber data: Teori yang relevan dan penelitian terdahulu.

2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan Gambaran visual atau naratif yang menunjukkan hubungan antara konsep atau variabel dalam sebuah penelitian. Fungsinya adalah membantu peneliti memahami serta menjelaskan kaitan antara berbagai elemen yang diteliti. Menurut buku *metode penelitian bisnis* karangan Sugiyono (2017), kerangka konseptual secara teori menghubungkan variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen, yang akan diamati atau diukur selama proses penelitian.

Kerangka konseptual penelitian ini disuguhkan sebagai paradigma penelitian berikut berdasarkan teori yang disebutkan diatas:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

Sumber: (Sedarmayanti (2019), Hasibuan (2019), Alfiah (2019), dan Sabuhari *et al*, (2019))

Keterangan data

—————→ : Uji parsial

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto. Berdasarkan dari kerangka pemikiran yang dimana telah di jelaskan sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini akan dirumuskan dan kemudian diuji dalam proses penelitian.

2.4 Hipotesis

Menurut buku *metode penelitian dan pengembangan Research and Development* karangan Sugiyono (2019), hipotesis adalah proposisi provisoris yang berfungsi sebagai respons pendahulu awal terhadap rumusan permasalahan penelitian. Jawaban ini dirumuskan berdasarkan fakta-fakta empiris yang telah diperoleh melalui proses pengumpulan data secara sistematis. Hipotesis dirumuskan untuk menelisik dan menegaskan pengaruh parsial dari variabel-variabel predictor terhadap variabel konsekuensi yang menjadi sorotan penelitian.

Dengan memperhatikan hubungan antara variabel yang telah disusun dalam kerangka pemikiran penelitian, hipotesis dirumuskan sebagai langkah awal untuk menguji keterkaitan dan pengaruh antarvariabel tersebut secara ilmiah.

a) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merentang seluruh ranah buana di sekeliling karyawan tatkala mereka beraktifitas, termasuk peralatan, bahan, kondisi sekitar, metode dalam bekerja, serta cara pengaturan pekerjaan, baik dalam ranah persona maupun dalam ranah kolektif. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya (Taufiq *et al.*).

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merentang beragam ranah baik bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan serta kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik dan mendukung kebutuhan karyawan, hal ini dapat mewujudkan suasana yang lebih nyaman, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas kerja secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu (Fajriansyah *et al.*, 2022) menegaskan bahwa hipotesis kerja menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan korporatif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya (Ismail *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto.

b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Harini *et al.*, (2022), Motivasi merupakan dorongan internal parsial yang memantik tenaga jiwa pegawai, menjadikannya sanggup beroperasi secara optimal. Ketika pegawai memiliki tingkat motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih disiplin, proaktif, serta berorientasi pada hasil, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan.

Berdasarkan pernyataan berikut dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan internal atau keinginan yang ada dalam diri seorang pegawai, yang mendorongnya untuk bekerja dengan maksimal. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan menunjukkan kedisiplinan dalam

menjalankan tugas, bersikap proaktif dalam mencari solusi maupun mengambil inisiatif, serta memiliki fokus yang kuat terhadap pencapaian hasil yang diharapkan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muttaqien *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Badri, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto.

c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Menurut Adinda *et al.*, (2023), Disiplin kerja merupakan sikap menghormati dan mengabdikan pada norma baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta semacam tanggung jawab pegawai dalam menunaikan tugas. Seseorang yang memiliki disiplin kerja akan menjalankan tugas dan wewenangnya dengan penuh tanggung jawab serta bersedia menerima konsekuensi jika melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesesuaian perilaku terhadap norma baik yang tertulis maupun yang bersifat implisit yang mencerminkan komitmen pegawai dalam menunaikan tugas.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adinda *et al.*, 2023) menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyuni & Badri, 2023) menerangkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Jatiroto.