

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Pengertian Kualitas produksi

Menurut (Efnita Titik, 2017: 115) produk ialah seluruh rancangan entitas ataupun proses yang memberi nilai atau kegunaan kepada konsumen. Dapat disimpulkan bahwa *quality product* ialah hal yang perlu diperhatikan oleh penghasil barang atau jasa, menimbang *quality product* sangat terkait dengan kepuasan pelanggan.

Menurut (Aulia Agustina, 2018: 188) Kualitas berasal dari sekumpulan kegunaan maupun fungsinya, seperti stamina, keterkaitan terhadap produk, atau elemen lainnya, ketenangan, dan lainnya. Kualitas punya kontribusi yang bermanfaat baik dari sisi pengguna yang bebas memilih tingkat bobot ataupun dari sisi penyedia yang menilik pengelolaan kualiatas guna mempertahankan dan memperluas jangkauan penjulamn..

Menurut (Rinaldi, 2020: 25) *quality product* ialah kesanggupan perseroan memberi identitas atau ciri pada semua produknya agar pelanggan mampu mengenal produk tersebut. Kualitas ialah kombinasi sifat dan partikularitas yang menetapkan seberapa jauh *output* mencukupi kebutuhan

customer serta menilai sejauh apa sifat dan partikuaritas itu mencukupi kebutuhan.

Menurut (Setianingsih & Etty, 2019: 201) kualitas produk bisa mempengaruhi kepuasan *customer*. Kepuasan tergantung dari kualitas produk perseroan. Bilamana semakin besar peningkatan kualitas *product* maka semakin besar tingkat kepuasan pelanggan yang diperoleh. *Product* yang bermutu ialah *product* yang tepat dengan kebutuhan dan keinginan pelanggan sehingga memicu kelayalitan pengguna.

Menurut (Fatmaningrum, 2020: 177) *quality product* yang dibuat perseroan harus punya kualitas yang baik, dan wajib di *follow up* selalu kepada *cutomer*. Perseroan atau *product* yang punya *merk* yang kuat biasanya lebih mudah mencukupi kebutuhan dan keinginan pelanggannya. *Quality product* ialah suatu faktor penentu langkah pembelian karena kualitas produk yang bagus menghasilkan, mempertahankan, dan membuat konsumennya loyal.

Berdasarkan penjabaran kualitas produk menurut para ahli diatas ditarik kesimpulan bahwa *quality product* mempertahankan keunggulan dalam pasar dan berpengaruh pada naik atau turunnya penjualan dalam perusahaan. *Quality product* yang sempurna menyebabkan *customer* menjadi loyal pada pembelian produk yang dipasarkan, namun jika *quality product* perseroan buruk mengakibatkan penjualan produk perusahaan tidak stabl.

2.1.1.1. Indikator-Indikator Kualitas Produksi

Adapun Tjiptono dalam (Evy, 2020: 117) mendefinisikan kualitas produksi ialah metode gabungan paling mendasar, dimana *customer* berharap kebutuhan dan kemauan daripada produk, indikatornya antara lain:

1. Kinerja (*Performance*)
2. Fitur (*Feature*)
3. Keoptimalan dengan spesifikasi (*Conformance to Specification*)
4. Ketangguhan (*Durability*)
5. Keandalan (*Reability*)
6. *Serviceability*
7. Estetika (*Esthetica*)
8. Kualitas yang dipersepsikan (*Perceived Quality*)

2.1.2. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Yohana, 2017: 77) Kinerja pegawai ialah kegunaan dari kesanggupann dan motivasi, yang terdiri dari kecakapan, latihan dan sumberdaya perlu untuk mengerjakan tugas dan motifasi dipaparkan sebagai *support* dari dalam jiwa sebagai pemicu pribadi untuk melakukan sesuatu. Banyaknya sumbangan kepada organisasi dipernagruhi oleh kinerja, yang meliputi kualitas *output*, jumlah *output*, kurun waktu *output*, partisipasi ditempat kerja, dan sikap suportif

Kinerja disingkat dari kata kinetika energik kerja yang artiannya dalam bahasa Inggris ialah *performance*. Kerja ialah *output* yang didapat oleh indikator kerja atau profesi dalam suatu waktu (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019: 96). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019), kinerja ialah hasil yang didapat dari cara kerja yang dikerjakan karyawan baik dalam hal kualitas maupun kuantitas suatu produk.

Menurut (Wardana, 2015) Kinerja ialah hasil pekerjaan tertentu terarah pada waktu dan tempat dari pegawai beserta tempat usaha yang terkait.

Menurut (Saragih, & Simarmata, 2018: 126-133) kinerja merupakan pertimbangan atau ukuran yang dikatakan tentang keberhasilan yang dapat dijadikan patokan organisasi berhasil dalam mencapai tujuan.

Menurut (Sriathi, 2019: 7) kinerja ialah hasil kerja yang didapat dengan kerja keras yang didasari dari minat dan kemampuan seseorang demi mencapai visi dan misinya.

Berlandaskan pemahaman kinerja dari pendapat ahli di atas ditarik kesimpulan kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari usaha keras yang didalam pencapaian tersebut dibutuhkan minat dari karyawan, kemampuan atau *skill* yang ada dalam diri karyawan dengan tujuan memajukan perusahaan dalam hal produktivitas.

2.1.2.1. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Siagian, 2018: 15) Kinerja ialah keberhasilan secara unggul dan hitungan yang didapat pekerja dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kewajiban yang diberikan.

Indicator kinerja mencakup sebagian yaitu:

1. Ketrampilan kerja
2. Kualitas kerja
3. Tanggungjawab
4. Prakarsa
5. Kedisiplinan
6. Kerjasama
7. Kapasitas pekerjaan

2.1.3. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Siagian, 2017: 25-39) Disiplin menandakan suatu keadaan atau sifat nurut pada aturan dan ketentuan perusahaan. Dalam artian yang sempit dan cukup banyak digunakan berarti perbuatan yang dicapai untuk penyediaan memperbaiki hati tingkah dan cara yang salah pada sejumlah pegawai.

Menurut (Afridola Sri, 2017: 82) kedisiplinan ialah tindakan atasan untuk menyemangati organisasi memenuhi permohonan berbagai aturan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan ialah suatu jenis training dan usaha membenarkan jenis

penggetahuan, tingkah laku pekerja sehingga para pekerja secara tulus berupaya bekerja kooperatif dengan staff lain untuk mengoptimalkan pekerjaannya.

Menurut (Sujatmiko, 2018: 245) Disiplin adalah semacam yang berkembang dalam diri petugas, menyebabkan karyawan bisa menempatkan diri secara ikhlas pada keputusan aturan, dan nilai tinggi dari tugas. Disiplin yang efisien menghukum kerjaan karyawan yang salah.

Menurut (Jepry, 2020: 1979) kedisiplinan ialah sebuah fungsi operasi dalam manajemen SDM yang terpenting semakin baik kedisiplinan pekerja, semakin banyak performa kerja yang dihasilkannya. kedisiplinan ialah sebuah rasa tanggung jawab juga kewajiban karyawan untuk ikuti peraturan yang ditetapkan.

Menurut (Dwi Umar Said Herman, 2020: 72) kedisiplinan ialah kesediaan seseorang mengikuti aturan perusahaan dan aturan yang berlaku. Kesadaran disini ialah sifat seseorang yang sukahati menaati semua aturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sementara kesediaan adalah suatu sifat, perlakuan, dan tindakan pekerja sesuai dengan perseroan baik tertulis maupun tidak.

2.1.3.1. Bentuk-Bentuk Kedisiplinan

Menurut (Dwi Umar Said Herman, 2020: 72) Ada dua bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Preventive ialah upaya untuk mendorong karyawan menuruti dan patuh arahan kerja, aturan yang sudah dibuat perusahaan. Tujuan awalnya ialah untuk memotivasi pekerja berdisiplin diri. Melalui preventif, pekerja bisa mengupayakan diri pada aturan perseroan. Atasan berusaha punya kewajiban

bangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Demikian juga pegawai diharuskan dan diwajibkan tahu, mengerti semua tujuan kerja juga aturan dalam kelompok.

2. Disiplin korektif adalah cara mendorong karyawan pada aturan dan membimbing untuk selalu taat aturan sesuai dengan arahan yang ada di perusahaan. disiplin korektif, pekerja yang tidak disiplin dikenakan sanksi sesuai dengan aturan yang ada.

Dalam penelitian Putri et al dalam (E. T. Prasetyo & Marlina, 2019: 24) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah kedisiplinan kerja karyawan makin buruk pulak kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian kedisiplinan para tokoh diatas dapat diuraikan bahwa aturan kerja adalah contoh, keadaan maupun alat ukur kesadaran yang ada dalam diri karyawan agar mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja produksi perusahaan.

2.1.3.2. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut (Saputra, 2020: 676) adapun indikator yang meengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi ialah sebagai berikut:

1. Dukungan serta potensi turut memengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja dan maksud harus jelas dan ditetapkan secara optimal dan menantang bagi kesanggupan pekerja.
2. Teladan atasan berfungsi sebagai penentu kedisiplinan pekerja karena atasan dijadikan acuan oleh bawahannya. Atasan wajib berikan contoh yang benar, sesuai kata dan perbuatan.
3. Imbalan atau upah, keamanan yang ikut memengaruhi kedisiplinan pekerja, karena memberi kepuasan dan kepedulian pekerja kepada perseroan.
4. Waskat (pengawasan melekat), Gerakan paling efektif dalam menjadikan kedisiplinan pekerja industri. Dengan waskat pimpinan harus aktif langsung menangani semua perilaku dan hasil kerja operatornya.
5. Sanksi Berat ringan yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan pengamatan terdahulu yang memiliki hubungan dengan pengamatan ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Eko Putra	<i>The Effect of Product Quality, Advertising and Customer</i>	Secara parsial	hasil penelitian ini adalah Kualita produk dan variabel iklan memiliki pengaruh positif dan signifikan

		<i>Satisfaction on Smartphone Brand Switching (Case Study of Stie Pasaman Students)</i>		sebagian pada gantian merek siswa STIE Pasaman.
2	Budi Rahayu, Dwi Juwarni	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono Agathon	Analisis regresi linier sederhana.	hasil pengamatan ini bisa disebut kedisiplinan kinerja berpengaruh signifikan dan positif secara terpisah terhadap kinerja pekerja di Bank Perkreditan Rakyat Sarana Artha Kertosono
3	Immanuel M. Ginting, Try A. Bangun, Davin V. Munthe, Sumiati Sihombing	Pengaruh Disiplin, <i>Communication</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara) Immanuel	metode regresi linier berganda,	Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwasanya secara simultan disiplin komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Unit Utama Pengembangan Sumatera Utara PLN.
4	Sri Afridola.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol Pp Batam	Analisis deskriptif	Hasil pengamatan ini membuktikan bahwasanya 1) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
5	Ellisyah Mindari	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	analisis menggunakan regresi linear	Hasil uji yang telah dilakukan dari pengamatan ini memperlihatkan bahwasanya perhitungan regresi linier

		Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih	berganda,	berganda yang didapat $Y=1,881+0,391X_1+0,354X_2$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (9,175) > F_{tabel} (3,20)$, artinya ada pengaruh gaya paemimpin dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Cambai Kota Prabumulih.
6	Mauli Siagian, Suryo Budi Pranoto	Determinasi lingkungan kerja dan kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada bank BPR dana nusantara di kota Batam	Variabel Intervening	Hasil penelitian dapat disimpulkan positif dan signifikan.
7.	Alireza Nazarian a	<i>Influence of national culture and balanced organization al culture on the hotel industry's performance</i>	Analisis structural	pengamatan ini menyelidiki kualitas produksi dan kinerja serta kedisiplinan pekerja berpengaruh signifikan secara terpisah maupun persamaan.

Sumber: Peneliti (2021)

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kualitas Produksi(X) Dengan Kinerja Karyawan(Y1)

Menurut (Aziz & Hendrastyo, 2019: 225) mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai ialah sikap emosi yang memuaskan serta peduli terhadap kewajibannya. Sikap ini ditujukan oleh kedisiplinan dan hasil kerja. Permasalahan yang dihadapi perseroan dikarenakan ramainya perkembangan jaman *technology* dan pengaruh lokasi yang dianmis ialah pekerja yang mahir serta mampu menaklukkan

pekerjaannya agar dapat beroperasi dengan baik, oleh karenanya program pemerintah yang tepat dan pekerja yang kompeten berperan penting demi kelangsungan hidup, membentuk kinerja yang baik serta kemajuan IPTEK, ketergantungan pemerintah terhadap SDM semakin besar dan dapat dikatakan membawa pengaruh *positive* dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kualitas Produksi(X) Dengan Kedisiplinan(Y1)

(Jepry, 2020: 23) Kualitas produksi dapat diuraikan sebagai akibat efektifitas SDM organisasi yang disatukan dengan menekankan kerjasama dalam membuat keputusan. Tujuan program QWL adalah merubah dan meluaskan perubahan kerja sehingga hubungan efektif antara SDM, *technology*, dan organisasi memberi pengalaman kerja lebih baik dan hasil akhirnya setimpal dengan yang diinginkan. kondisi sentimental yang memuaskan atau tidak dimana setiap petugas melihat pekerjaannya. Kondisi ini berdampak dalam sikap positif pekerja pada tugas dan semua yang ditujukan di lokasi kerja. Dan dapat dikatakan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan yang diterapkan di perusahaan tersebut.

2.3.3 Hubungan Kualitas Produksi(X) Secara Simultan Terhadap Kinerja

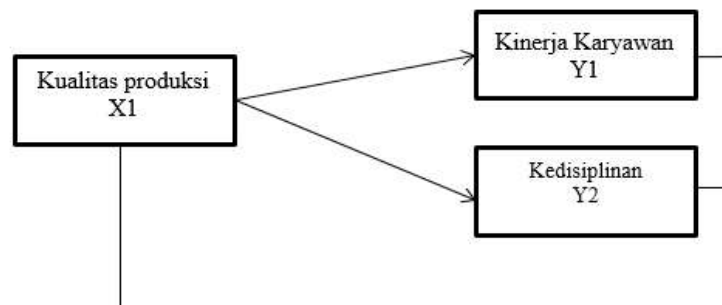
Karyawan(Y1) Dan Kedisiplinan(Y2)

(Mardalena, 2019: 66) definisi yang berlandaskan atas sifat yang diartikan bisa dilihat. Secara tidak langsung definisi *operational* itu menunjukkan instrumen meneliti data yang tepat dipergunakan atau mengarah pada sebagaimana pengukur suatu variabel. Kinernja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh setiap pekerja ketika mengerjakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya, tingkat sukses setiap orang secara menyeluruh selama waktu tertentu dalam mengerjakan tugas dijadikan pembandingan dalam berbagai hal, seperti hasil kerja, target atau *output* yang sudah ditetapkan terlebih dulu kemudian disetujui bersama. Dengan itu bisa disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan yang diterapkan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

2.4. Kerangka Pemikiran

Menurut (Yudha, 2018: 30) menyatakan bahwa kerangka pemikiran yaitu suatu alat yang dipakai seperti tabel maupun diagram yang digambarkan secara garis besar alur langkah jalannya suatu pengamatan yang dilakukan oleh pengamat dalam menuntaskan pengamatannya dengan baik dan benar. Yang menjadi penghubung diantara variabel independent dan variabel dependent.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir
Sumber: Peneliti 2021

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019: 26) mengatakan bahwa hipotesis merupakan hasil anggapan sementara yang di gunakan oleh peneliti sebagai praduga karena kebenaran dari penelitian tersebut masih harus diuji kebenarannya.

Berlandaskan pemaparan pada kerangka berpikir diatas, hipotesis penelitiannya dijabarkan seperti berikut:

- H1. Kualitas produksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Siix Electronics Indonesia
- H2. Kualitas produksi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan PT Siix Electronics Indonesia
- H3. Kualitas produksi secara simultant berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan PT Siix Electronics Indonesia

/