

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Definisi Kinerja Karyawan

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa atau dikenal sebagai kinerja. Uji Menurut (Mangkunegara, 2011:67), kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, 2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu. Keberhasilan perusahaan apabila terjalin kerjasama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan pekerjaan agar mempermudah tujuan yang telah ditentukan.

Bersarkan definisi dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan, kinerja adalah perilaku yang ditampilkan sebagai hasil yang diperoleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan selama periode tertentu.

2.1.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil kerja fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang. Menurut (Fahmi, 2017:231), adapun tujuan kinerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun
6. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana dieskpresikan dalam target dan standar kerja

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) seperti yang di jelaskan (Hamali, 2018:115) yaitu, sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan akan mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Samsuddin, 2018:91), kinerja karyawan terdiri dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, tingkat yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan.
2. Kualitas, tingkat kualitas dari output yang dihasilkan karyawan dilihat dari tingkat pekerjaan yang baik dan tingkat kesalahan yang dilakukan.
3. Waktu hasil kerja, berkaitan dengan sesuai atau tidak waktu penyelesaian pekerjaan dan dengan target yang telah direncanakan.
4. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam kurun waktu tertentu.
5. Kemampuan, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang diukur dari tingkat kompetensi dan macam yang dimiliki.

2.2. Kompetensi Kerja

2.2.1. Definisi Kompetensi Kerja

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang

dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi.

Kompentensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut kemampuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) (Edison, 2016:142). Menurut Boulter, Delziel dan Hill dalam (Sutrisno, 2016:203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang kompeten sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju atau tidaknya perusahaan.

Dari defenisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karateristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia yang kompeten sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju atau tidaknya perusahaan.

2.2.2. Manfaat Kompetensi Kerja

Kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (*recruitment*) pegawai. Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ yang tinggi belum tentu menjamin suatu keberhasilan karena hasil IQ lebih banyak ke arah “kecenderungan”. Begitu pentingnya kompetensi membuat sistem perkembangannya bagi setiap perusahaan atau organisasi yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi menurut (Edison, 2016: 145) adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang spesifik

Pelatihan-pelatihan diarahkan secara spesifik sesuai dengan bidang yang ditanganinya, misalnya seorang resepsionis sebuah hotel dilatih bagaimana cara ia melayani pelanggan dan cara ia menerima panggilan telepon. Masing-masing cara ada standarnya. Bagi yang belum memenuhi standar, ia akan dilatih secara terus-menerus sampai memiliki kompetensi dari seluruh cara dan standar yang ada di bagiannya. Selain itu, pelatihan berbasis kompetensi mengajarkan perilaku-perilaku positif, seperti keramahan dan kesopanan.

2. Dasar rekrutmen

Penerimaan pegawai yang selama ini lebih didasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian diubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon teknisi. Ia harus mampu menunjukkan keahliannya melakukan perbaikan sesuai dengan standar dan waktu yang dipersyaratkan. Tentunya penilaian ini akan berbeda untuk calon

manajer. Manajer dituntut untuk memahami kompetensi teknis, konseptual, dan kepemimpinan.

3. Pengukuran kinerja

Standar kompetensi dapat dijadikan indikator untuk penilaian kinerja, misalnya dalam mengukur hasil dengan pertanyaan, apakah hasil telah diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, jika “tidak”, berarti kinerjanya kurang, dan ini dapat menjadi umpan balik (*feedback*) untuk meningkatkan kompetensi

4. Dasar penghargaan

Dengan adanya penilaian berbasis kompetensi dan kinerja, maka dapat dijadikan sebagai salah satu acuan di dalam memberikan penghargaan, dan atau mengaitkannya pada poin kompetensi.

2.2.3. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut (Edison, 2016: 145), terdapat beberapa indikator dari kompetensi kerja, yaitu:

1 Pengetahuan (*Knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2 Keahlian (*Skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan sesuatu dengan cepat dan efisien.

3 Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang didapat. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Hamali, 2018:214), disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menurut (Hasibuan, 2012:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016:86), Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai

disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan definisi di atas dapat diperoleh kesimpulan disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi atau organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan di mana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah dan norma-norma yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2016:89), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu, sebagai berikut:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika karyawan merasa dapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya terhadap perusahaan

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

Semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplinnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat di perlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti saling menghormati, melontarkan pujian, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja.

2.3.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:94), disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Seperti jam masuk, jam pulang dan jam istirahat

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Seperti kepatuhan cara berpakaian, sopan santun/tingkah laku

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan

Seperti bertingkah laku, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

4. Taat terhadap peraturan lain yang tidak boleh selama di dalam organisasi
Seperti norma-norma yang berlaku

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Manik dan Syafrina (2018) Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 11 No. 1 Maret 2018	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	1. Kompetensi 2. Kinerja	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen sekolah tinggi ilmu ekonomi 2. Nilai <i>Rsquare</i> sebesar 0,541 hal ini berarti kompetensi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 54,1%, sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian
2	Pratama dan Dihan (2017) Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi Vol. 8 No. 2 Oktober 2017	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Komitmen Organisasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja 4. Kepuasan kerja	1. Komitmen organisasional, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

				<ul style="list-style-type: none"> 4. Komitmen organisasional dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan 5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 6. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan 7. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan
3	<p>Kristanti dan Lestari (2019)</p> <p>Jurnal Nusamba Vol 4 No. 2 Oktober 2019</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Motivasi 3. Kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	<p>Iskandar, (2019)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 8 No. 2 Desember 2019</p>	<p>Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa untuk Mensukseskan Penyaluran Dana Desa di Desa Sungai Guntung Tengah Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	<p>Safriatna, (2020)</p> <p>Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Vol. 4 No. 3 Juli 2020</p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Bima</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan 2. Kompensasi 3. Disiplin 4. Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Pelatihan, kompensasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

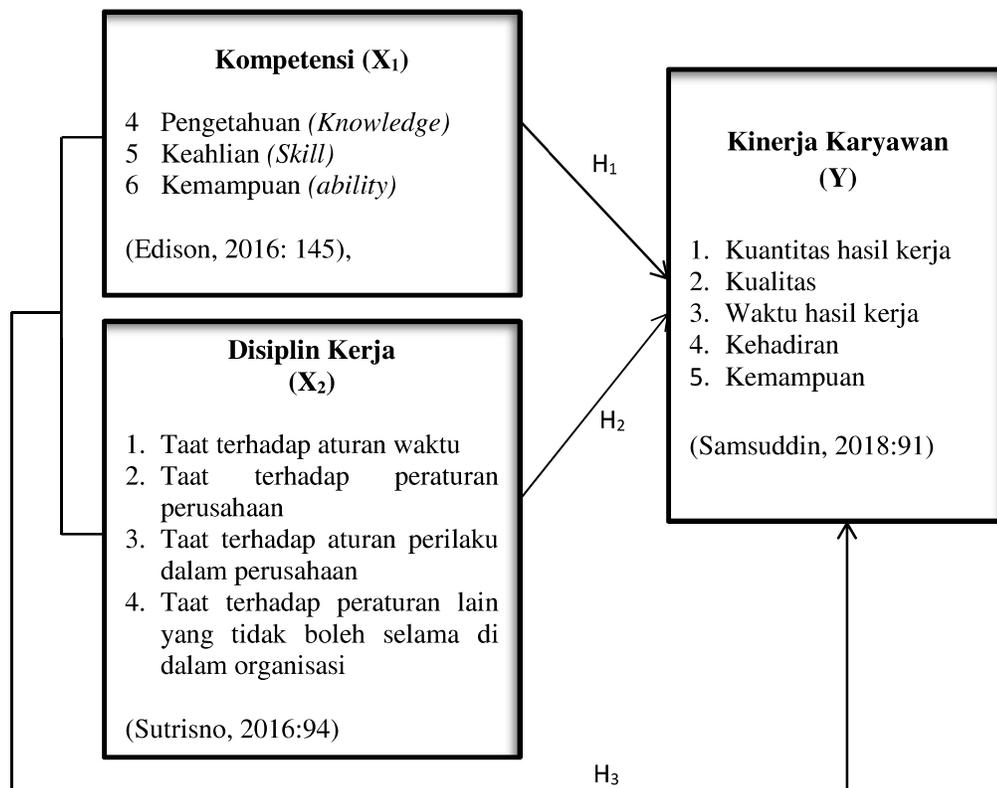
6	Rosmaini dan Tanjung (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 1 Maret 2019	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja 4. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7	Prayogi, (2019) Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 6 No. 2 2019	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Index Cabang Bekasi	1. Kompetensi 2. Disiplin kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
8	Sulistiadi, (2019) Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 9 No.1 October 2019	<i>The Effect of Discipline, Organizational Commitment and Work Environment to Gain Teacher Performance in Paud</i>	1. Disiplin 2. Komitmen organisasi 3. Lingkungan kerja 4. Kinerja guru	1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru 3. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru 4. Disiplin, komitmen organisasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja guru
9	Ridwansyah, (2018) <i>Junior Scientific Researcher Vol 4 No 1 November 2018</i>	<i>The Analysis of the Influence of Motivation, Competence, and Incentive Toward Employee Performance at PT Sianjur Resort, a Housing Developer of Oma Deli Medan, Indonesia</i>	1. Motivasi 2. Kompetensi 3. Insentif 4. Kinerja karyawan	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi, kompetensi dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2021

2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Kurniawan (2014:56), kerangka pemikiran merupakan suatu alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Kerangka pemikiran merupakan miniatur riset, maka dari itu penyusunan harus disajikan secara lengkap

namun ringkas. Dengan demikian dapat menggambarkan tentang riset dengan melihat kerangka pemikiran. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data diolah, 2021

2.6. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

H_1 : Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia

H₃: Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT ASL Shipyard Indonesia.