

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Rivai (2015) mengemukakan kinerja karyawan yaitu hasil kerja seseorang atau sekelompok secara keseluruhan melaksanakan tugas pekerjaan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya. Mangkunegara (2010) berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang atau pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Umar Nimran & Amirullah (2015) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada karyawan. Dapat disimpulkan kinerja karyawan yaitu tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun Pramularso (2018) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-Faktor tersebut adalah :

1. Faktor lingkungan internal organisasi yang terdiri atas visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi (robot, sistem

produksi, dan sebagainya), strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, dan teman sekerja.

2. Faktor lingkungan eksternal yang terdiri dari, kehidupan ekonomi, politik, budaya dan agama masyarakat serta kompetitor.
3. Faktor internal karyawan atau pegawai yang terdiri atas, bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sumber daya manusia harus memiliki beberapa aspek atau ukuran kinerja yang sangat diperlukan dalam bekerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Armstrong dan Baron (2006), yaitu :

1. Kualitas

Adalah ukuran seorang karyawan apabila dapat mempunyai kemampuan serta menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan dan perusahaan.

2. Kuantitas

Adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dalam waktunya sehingga dapat menghasilkan kuantitas kerja yang baik untuk perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas (Ketelitian)

Adalah ukuran seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1 *Definisi Kompetensi*

Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan. Sedangkan menurut Suhartini (2018) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Moehariono (2012) kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang memiliki hubungan yang kausal sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja. Jadi kesimpulan pengaruh kompetensi disini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan semakin karyawan memiliki kompetensi yang lebih maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Riyanda (2017) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai Perilaku

Seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

4. Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan

dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan performance/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

5. Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6. Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi karyawan menurut Suhartini (2018), yaitu :

1. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan dibidang tertentu. Pengetahuan (Knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks. Karyawan harus mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing begitu juga dengan mengetahui pengetahuan yang

berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintah.

2. Keterampilan

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

3. Sikap

Adalah sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik dalam bekerja.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Andiani (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau karyawan yang mau bersedia dan rela menaati peraturan-peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepada karyawan tersebut. Sedangkan menurut Sya'rani (2018) disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti atauran yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dari kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut ini:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin karyawan menurut Sutrisno (2011), yaitu :

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa (PT.SFMP) Jombang” yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Judul penelitian | Variabel | Metodologi penelitian | Hasil penelitian |
|----|---|---|--|-------------------------|---|
| 1 | Ayu Mentari Mariam (2016) | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat | Kompetensi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan | Regresi linier berganda | Menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat dikatakan cukup baik. |
| 2 | I Putu Ari Saputra dan I Wayan Bagia (2016) | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa | Kompetensi dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan | Analisis jalur | Menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Umar Sune (2015) | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Pariwisata Komunikasi | Kompetensi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai | Skala Likert | Menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,464. ini berarti bahwa perubahan variabel kompetensi akan diikuti oleh perubahan kinerja pegawai sebesar 0,464 dengan asumsi variabel lainnya konstan. |

| | | | | | |
|---|---|--|--|---------------------------|---|
| 4 | Muhammad Andi Prayogi dan Lukman Hakim Siregar (2019) | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi | Komptensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai | Regresi linier berganda | Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai . |
| 5 | Muhammad Syafi'i Basalamah (2017) | The Influence Of Motivation, Competence, and Individual Characteristics On Performance Clerk | Motivasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan | Analisis regresi berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan. |
| 6 | Muhammad Riyanda (2015) | Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta | Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan kota Yogyakarta. |

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu

2.3 Hubungan Antar Variable

2.3.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memberi kontribusi yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan dengan efektivitas kerja. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan tertentu atau beberapa pekerjaan dan mencapai tingkat kinerja tertentu. Dimana kompetensi juga kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan kemahiran. Dengan perkataan lain bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan dalam bekerja maka akan semakin mampu memberikan kinerja yang baik.

Sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh Cahyaningrat, et.al, (2016) menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika kinerja yang dihasilkan juga baik dengan disiplin karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang sudah di tentukan. Sehingga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, atau kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

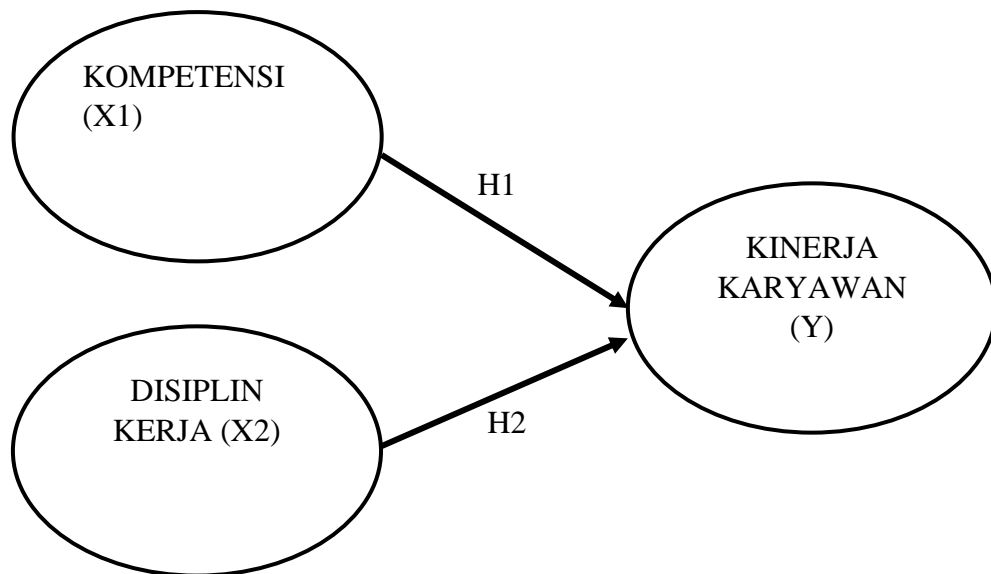
Sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh Liyas dan Primadi (2017) menunjukkan hasil kesimpulan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori yang telah peneliti paparkan, maka penulis berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang menghasilkan pekerjaan yang tepat.

Untuk memenuhi kinerja yang diinginkan perusahaan maka diperlukan kompetensi yang tinggi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan. Karyawan yang berkompeten dapat dilihat dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap. Kinerja karyawan yang berkualitas dapat dicapai bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, artinya karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi kompetensi karyawan akan semakin baik kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin dan kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin disiplin maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Sehingga secara konseptual semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dan semakin disiplin kerjanya maka akan semakin baik kinerjanya. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan dalam model seperti dibawah :



Gambar 2. 1 Kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Seng Fong Moulding Perkasa.