

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini menggunakan kumpulan beberapa penelitian terdahulu yang akan dijadikan salah satu acuan untuk melakukan penelitian. Para peneliti telah mengangkat beberapa penelitian sebelumnya yang mana dijadikan untuk bahan referensi. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan tentang Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan antara lain:

Tabel 2.1
Peneletian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1.	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasa Krindo Manado (J Wijayanto,2017)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Plasa Krindo Manado
2.	Pengaruh Kompetensi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) MEDAN. (PS Sinaga,2018)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.
3.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
	PT. Perkebunan Nusantara IV (Ainanur,Satria Tirtayasa,2018)		Nusantara IV.
4.	Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel moderasi pada Bank BTN Syariah KC Semarang. (U Anggraeni,2019)	Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Semarang. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN KC Semarang Variabel Motivasi tidak mampu memoderasi pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN KC Semarang.
5.	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. (Astuti Situmorang,2015)	Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Witel Medan. Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Telkom Indonesia Witel Medan.
6.	Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT.Socfin Indonesia-Medan (Jufrizen,2016)	Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil
			Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap kinerja.
7.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara. (DA Asmara,2020)	Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Utara.

Sumber : Penelitian terdahulu tahun 2015,2017,2018,2019 dan 2020

1.2 Landasan Teori

1.2.1 Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah kemampuan yang dapat diamati dari seseorang termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan kinerja yang sudah ditentukan (Rivai,2014).

Kompetensi merupakan sebuah pengetahuan seseorang yang memiliki keahlian serta kemampuan yang dapat melihatkan bahwa seseorang tersebut memiliki performance yang baik sehingga karyawan dapat mampu menyelesaikan semua yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan SOP yang berlaku didalam organisasi tersebut.

1.2.1.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1.Sifat kepribadian

Sifat seseorang merupakan gambaran bahwa yang merubah dirinya menjadi lebih baik hanyalah dirinya sendiri. Sifat seseorang secara tidak langsung akan mempengaruhi cara seseorang untuk dapat menyelesaikan permasalahan. Maka dalam hal ini sifat seseorang juga akan menunjukkan bahwa dirinya lebih kompeten dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.Dukungan/Motivasi

Dukungan/motivasi akan memicu seseorang untuk membuat dirinya memiliki semangat diri dan lebih bertanggung jawab untuk melakukan sesuatu yang sudah diberikan oleh perusahaan. Dukungan tersebut akan lebih meningkatkan seseorang untuk membuat dirinya menjadi lebih baik atas semua kinerjanya.

3.Kemampuan

Seseorang bisa dikatakan kompeten adalah seseorang yang memiliki kemampuan intelektual tinggi. Dimana kemampuan tersebut dipelajari dari sebuah pengalaman atau seseorang yang terus berusaha belajar untuk meningkatkan kualitas dirinya.

1.2.1.2 Indikator Kompetensi Kerja

Dalam penelitian ini, indikator Kompetensi kerja menurut (Wibowo,2011:324) antara lain :

a. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang diperoleh pada saat seseorang sudah pernah bekerja dalam bidang yang sama. Pengalaman kerja biasanya dijadikan sebagai dasar acuan perusahaan untuk melihat kemampuan dan ketrampilan seseorang yang dimilikinya.

b. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan dalam meningkatkan potensi dirinya dalam memperoleh atas apa yang akan dicapai. Tingkat pendidikan biasanya juga akan mempengaruhi seseorang dalam beradaptasi di sebuah organisasi.

c. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang diperoleh seseorang berdasarkan pengalaman atau pembelajaran dalam bidang yang lebih spesifik. Pengetahuan akan membuat dirinya paham tentang atas apa yang sudah dipelajari.

d. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan atas ide kreatifitas, akal dan fikiran yang tujuannya untuk dapat melaksanakan suatu tugas dalam waktu tertentu.

1.2.2 Disiplin Kerja

1.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Singodimedjo dalam Sutrisno,2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut (Fathoni,2011:172) kedisiplinan merupakan karyawan yang selalu datang dan pulang tepat waktu, melakukan semua pekerjaan dengan maksimal dan mematuhi atas semua peraturan dan norma sosial yang sudah ditetapkan di dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari karakter karyawan yang dapat dilihat daribentuk pengendalian diri seseorang untuk menunjukkan bahwa dirinya melakukan suatu pekerjaan secara tepat waktu, tingkat presensi yang cukup baik, dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

1.2.1.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno dalam Hamali (2016:219) antara lain :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Disiplin dapat mempengaruhi seberapa besar kecilnya pemberian kompensasi terhadap karyawan oleh perusahaan.

Bagaimana karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila merasa mendapatkan suatu jaminan balasa jasa atas jerih payah yang sudah diberikan untuk perusahaan merasa setimpal.

b. Keteladanan seorang pimpinan

Keteladanan pimpinan juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawainya. Bahwa pimpinan sebagai contoh atas dasar perilaku atau sikap untuk dapat menegakkan kedisiplinan seluruh karyawan yang ada di perusahaan.

c. Peraturan paten

Peraturan yang paten akan membuat seseorang merasa tergerak untuk melakukan disiplin dalam bekerja. Peraturan yang paten atau secara tertulis akan dijadikan sebuah pegangan bersama agar dapat terlaksana terciptanya suatu kedisiplinan dalam bekerja.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar

dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang sudah ditetapkan.

1.2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Menurut (Hasibuan,2011)

antara lain :

1. Ketepatan waktu

Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila datang tepat waktu sebelum batas jam masuk kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Dapat melaksanakan tugas sesuai jatuh tempo yang sudah diperintahkan.

2. Penggunaan peralatan kantor

Menggunakan peralatan kantor dengan baik merupakan sikap disiplin dalam menjaga dan menghindari dari kerusakan. Sikap kehati-hatian karyawanlah yang akan membuat perusahaan dapat lebih maju.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan akan menuai hasil yang maksimal dalam menyelesaikan suatu tugas yang sudah dibebankan kepada perusahaan akan membuat seseorang memiliki disiplin kerja yang baik dengan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan.

4. Ketaatan terhadap peraturan

Karyawan yang melakukan ketaatan terhadap peraturan yaitu karyawan yang selalu melaksanakan semua peraturan dengan baik. Salah satu contohnya adalah memakai seragam kantor sesuai dengan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, membuat ijin apabila sedang ada kepentingan atau tidak masuk kerja.

1.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian suatu pekerjaan yang diberikannya kepada dirinya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai prosedur untuk mencapai sasaran.

Menurut (Mangkunegara,2015:67) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitasnya yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidangnya atas tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sebuah pencapaian seseorang selama periode tertentu untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Wirawan,2012:6) antara lain :

a. Faktor internal karyawan

Faktor yang berasal dari diri karyawan sendiri. Biasanya faktor bawaan dari lahir dan akan berkembang ketika seseorang memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja.

b. Faktor lingkungan internal

Faktor yang memberikan dukungan dari perusahaan ketika seseorang bekerja di suatu perusahaan. Dukungan itulah yang nantinya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Salah satu contohnya adalah disiplin kerja, rekan kerja yang saling support, kebijakan perusahaan serta pemimpin yang baik

c. Faktor lingkungan eksternal

Faktor yang mempengaruhi situasi di lingkungan eksternal perusahaan yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Salah satu contohnya yaitu : kehidupan sosial, budaya dan agama, ekonomi, dan politik.

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Bernadin dalam Rosita,2012 dan Rikantika,2016) antara lain:

1. Kualitas

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen

Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan akan menciptakan kompetensi yang unggul. Bagaimana karyawan akan memiliki tingkatan standart kinerja karyawan secara kualitas professional yang tinggi ketika melakukan pekerjaannya.

Kompetensi kerja karyawan akan berdampak besar ketika karyawan mampu melakukan penerapan suatu pekerjaannya sesuai dalam bidang yang sudah ditentukan. Semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan semakin baik pula karyawan dapat menghindari sebuah masalah atau mengatasi ketika terdapat kendala dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang selalu mau belajar untuk pengembangan diriya akan menambah wawasan dan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dirinya sendiri.

H1 : Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

1.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan merupakan karyawan yang melakukan kesediaannya untuk

mematuhi semua peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Maka dengan begitu karyawan yang bekerja dengan baik merupakan karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja yang tinggi.

Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat mampu meningkatkan loyalitas suatu perusahaan.

H2 : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual adalah hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori, dan hasil pemikiran yang sudah dideskripsikan untuk memperkirakan hasil penelitian yang hendak dicapai.

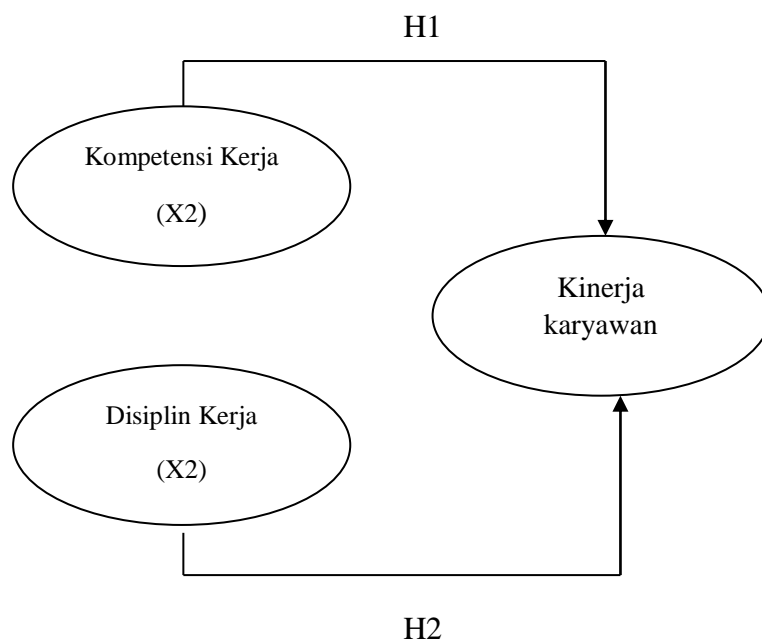
Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian suatu pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai prosedur dalam mewujudkan sasaran yang akan dicapai. Oleh sebab itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memperhatikan kompetensi kerja dan disiplin kerja karyawan. Karena kompetensi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawannya.

Kompetensi merupakan sebuah pengetahuan seseorang yang memiliki keahlian serta kemampuan untuk melihat bahwa seseorang tersebut memiliki performance yang baik sehingga karyawan dapat

mampu menyelesaikan semua tugas yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sesuai dengan SOP yang berlaku didalam perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan bentuk dari karakter karyawan yang dapat dilihat dari bentuk pengendalian diri seseorang untuk menunjukkan bahwa dirinya melakukan suatu pekerjaan secara tepat waktu, tingkat presensi yang cukup baik, dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari uraian diatas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual, sebagai berikut :



Gambar 2.4 kerangka Konseptual

Keterangan :

X1 = Kompetensi Kerja sebagai variabel independen

X2 = Disiplin Kerja sebagai variabel independent

Y = Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen

—————> = Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah dalam penelitian terbukti dari data atau teori yang terkumpul menurut (Arikunto,1998).

Dalam penelitian ini hipotesis dinyatakan sebagai pedoman atau arahan bagi penelitian yang dilakukan. Hipotesis penelitian ini adalah :

H1:Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2:Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.