

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182), Kinerja yakni suatu hasil kerja dan perilaku kerja yang sudah dicapai oleh individu dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Ricardianto (2014:68), kinerja atau performance ialah deskripsi tentang tingkat keberhasilan menyelesaikan program tertentu, kegiatan atau pencapaian tujuan yang ditetapkan melalui proses perencanaan strategis organisasi tertentu.

Menurut Edison et al. (2017:18), kinerja karyawan merupakan suatu hasil akhir dari proses yang ditetapkan oleh perusahaan atas persyaratan dan perjanjian yang telah ditentukan dan kemudian dievaluasi dari waktu ke waktu.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja yaitu Kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan seorang individu saat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Menurut pendapat para ahli yang telah di paparkan, dapat dikatakan bahwa definisi kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan baik dari segi mutu maupun jumlah yang telah dikerjakan oleh seseorang selama tenggat waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Sedarmayanti (2017:84) yaitu :

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja termasuk kedalam sikap dan mental, disiplin kerja yang baik, dan etika kerja yang kuat dapat mendorong karyawan guna bekerja dengan maksimal dan memberikan hasil akhir yang memuaskan. Karyawan yang memiliki sikap positif dan tanggung jawab yang tinggi cenderung lebih fokus dan berdedikasi terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kinerja.

2) Pendidikan

Melalui pendidikan formal atau pelatihan tambahan, karyawan dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pendidikan membantu membangun dasar pengetahuan yang kuat dan memberikan landasan untuk pemahaman yang lebih mendalam tentang pekerjaan mereka. Dengan demikian, karyawan dengan pendidikan yang baik memiliki keunggulan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

3) Kompetensi kerja

Kompetensi kerja merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi dalam bidang pekerjaan mereka cenderung lebih efektif dan efisien saat mengerjakan tugas-tugasnya. Kompetensi juga mencakup kemampuan beradaptasi dengan perubahan, berpikir kritis, komunikasi yang efektif, dan kerjasama dalam tim. Semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai kinerja yang baik.

4) Manajemen Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi karyawan, memberikan arahan yang jelas, memfasilitasi komunikasi 2 arah, dan membangun lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang memiliki pemimpin yang baik cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

5) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan atau kompensasi yang adil juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang memadai cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk mencapai target kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:210), indikator yang dipakai untuk menguji kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan

Suatu proses dan hasil mendekati kesempurnaan dikenal sebagai kualitas. Makin bagus kualitas produk, maka kinerja akan kian baik, dan sebaliknya berlaku jika kualitas produk yang dilakukan buruk.

2) Kuantitas pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan oleh karyawan, kuantitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja.

3) Ketepatan waktu

Beberapa pekerjaan memiliki batasan waktu dimana harus diselesaikan sebelum batasan waktu. Ini berarti bahwa pekerjaan harus diselesaikan dalam batasan waktu tertentu.

4) Hubungan antar karyawan

Hubungan individu yang baik akan menghasilkan lingkungan dan kolaborasi yang menyenangkan, memungkinkan satu sama lain untuk saling membantu dalam menghasilkan kegiatan kerja yang unggul.

d. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Ricardianto (2014:73) ada beberapa tujuan dari kinerja yaitu:

- 1) Untuk meningkatkan pekerjaan, dengan memberikan bantuan sehingga karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dan melaksanakan tujuan organisasi melalui implementasi kerja.
- 2) Untuk memperoleh informasi yang digunakan dalam promosi, menerapkan hukuman, mencegah perilaku buruk, dan memberi *reward*.
- 3) Untuk mencapai sikap saling mengerti dalam membangun kesetabilan antara keinginan individu karyawan dan tujuan organisasi, membangun program peningkatan kepribadian untuk menjadi lebih baik dan profesional.
- 4) Untuk menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan dengan membangun perilaku sumber daya manusia di lingkungan perusahaan yang nyaman.

2. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Edison et al. (2017:142), Kompetensi kerja merupakan kesanggupan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang

didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, dan dibantu oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan.

Menurut Suparyadi (2015:89), Kompetensi kerja adalah kapasitas karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses, didukung oleh sikap dan tanggungjawab sehingga dapat memenuhi standar kualitas profesional di tempat kerja.

Sedangkan menurut Iswahyu (2014:8), Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kapasitas untuk menyelesaikan kegiatan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, teknologi dan pengalaman yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan sudut pandang para ahli, dapat dikatakan kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Kompetensi kerja di perusahaan harus diperhatikan karena kompetensi kerja yang kompeten meningkatkan efisiensi kerja, namun kompetensi kerja yang tidak memadai dapat mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan.

b. Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Edison *et al.* (2017:147), ada tiga indikator dari kompetensi kerja, yaitu:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan tentang bidang keahliannya yang didapat melalui studi formal, pelatihan atau kursus yang berkaitan dengan bidang keahliannya.

2) Keterampilan (*Skill*)

Keahlian dalam bidang pekerjaan yang dikuasai untuk mengerjakan pekerjaannya secara mudah dan cepat.

3) Sikap (*Attitude*)

Patuh pada etika organisasi dan mempunyai sikap positif dalam bekerja.

c. Tujuan Kompetensi Kerja

Menurut Riyanda (2017:21), ada beberapa tujuan kompetensi yaitu :

- 1) Karyawan diberikan kesempatan untuk memperoleh pembelajaran dan pelatihan yang sesuai dengan standar yang berlaku.
- 2) Kompetensi yang dimiliki saat ini memberikan manfaat tambahan dalam hal pembelajaran dan pertumbuhan.
- 3) Meningkatkan keterampilan karyawan dan meningkatkan daya saing di pasar.
- 4) Keterkaitan yang jelas antara pembelajaran sebelumnya dengan kemampuan untuk menambah keterampilan, nilai-nilai, dan potensi pengembangan karir melalui kualifikasi yang diakui.

- 5) Terdapat pilihan yang lebih jelas untuk perubahan karir, di mana seseorang dapat membandingkan kompetensi yang dimiliki saat ini dengan yang dibutuhkan untuk posisi baru.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Syarkani (2017:367), Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang bersifat sukarela dan sadar sepenuhnya serta keadaan untuk mematuhi peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hartatik (2014:185), Disiplin kerja merupakan alat atau sarana yang digunakan oleh suatu organisasi mempertahankan eksistensinya dan karyawan harus mengikuti semua peraturan yang berlaku sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2016:89), Disiplin adalah perilaku dan perbuatan seseorang yang selaras dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Menuru Hamali (2017:214), Disiplin adalah kekuatan yang tumbuh dalam diri seorang karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut secara sukarela mematuhi keputusan pengawasan, pekerjaan bernilai tinggi, dan perilaku.

Menurut beberapa pendapat ahli yang dipaparkan di atas, disiplin kerja adalah tindakan seorang karyawan dalam sebuah organisasi untuk selalu mematuhi, menghormati, dan menjunjung tinggi semua aturan dan norma yang telah ditentukan oleh organisasi. Hal seperti ini dilakukan dengan kesadaran dan yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

b. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator menurut Soejono dalam Syarkani (2017:368) indikator mengenai disiplin kerja antara lain :

1) Ketepatan waktu

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik adalah karyawan yang teratur dalam waktu kedatangan ke kantor dan membereskan pekerjaannya dengan cara yang terorganisir dan rapi, kemudian karyawan yang datang sebelum jam masuk kerja dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dianggap mempunyai disiplin yang tinggi.

2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Memakai perlengkapan dengan kehati-hatian mencerminkan ketelitian dan kebiasaan kerja yang bagus, yang diperlukan untuk memelihara peralatan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

karyawan yang konsisten menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya dianggap mempunyai disiplin kerja yang tinggi.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Mematuhi semua aturan yang ada dan tidak melanggar peraturan yang berlaku.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:86), ada beberapa tujuan disiplin yaitu:

- 1) Tingkat kepedulian, motivasi, dan inisiatif yang tinggi dari pihak karyawan dalam bekerja untuk memajukan organisasi.
- 2) Tingginya rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaik dan memiliki rasa bersatu dikalangan karyawan.
- 3) Peningkatan efektivitas dan output karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dan panduan untuk jalur penelitian, penelitian ini dilakukan tentunya tidak luput dari penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa kajian terkait kompetensi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut sebagai berikut:

Tabel 8
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Soares dan Riana Vol.23 No.2 Th. 2018 Buletin Studi Ekonomi	Pengaruh Kompensas i dan Kompetensi terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Kompensasi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja pengawas sekolah.

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: 10.24843/bse.2018.v23.i02.p01 ISSN: 1410-4628	Pengawas Sekolah		2. Kompetensi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja kinerja pengawas sekolah. 3. Kompensasi dan Kompetensi secara serentak berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja pengawas sekolah.
2.	Abdi dan Rasmansyah, Vol.7 No.3 Th. 2019 Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana DOI: 10.35137/jmbk.v7i3.354 ISSN: 2338-4794	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Variabel Kompetensi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. Christalenta Pratama. 2. Variabel disiplin kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT. Christalenta Pratama. 3. Kompetensi kerja serta disiplin kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Christalenta Pratama.
3.	Dwiyanti et al. Vol.1 No.2 Th. 2019 Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Variabel Kompetensi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan PD BPR Bank Buleleng 45. 2. Variabel Motivasi berkorelasi positif terhadap kinerja

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: 10.23887/pjmb.v1i2.23154 ISSN: 2685-5526	Buleleng 45		karyawan PD BPR Bank Buleleng 45. 3. Variabel Kompetensi dan Motivasi kerja berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan karyawan pada PD BPR Bank Buleleng 45.
4.	Prasetyo dan Marlina Vol.3 No.1 Th. 2019 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen DOI: 10.33603/jibm.v3i1.2080 ISSN: 2579-9312	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Nihon Plast Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Disiplin kerja berkorelasi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT.Nihon Plast Indonesia 2. Kepuasan kerja berkorelasi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT.Nihon Plast Indonesia 3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara serentak berkorelasi positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT.Nihon Plast Indonesia
5.	Hamarto, Th. 2019 <i>Journal of Economics & Business</i> DOI: 10.52644/joeb.v8i1.37 ISSN: 2302-8025	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Variabel Gaya Kepemimpinan berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT.Dagsap Endura Eatore. 2. Variabel Disiplin Kerja berkorelasi positif serta

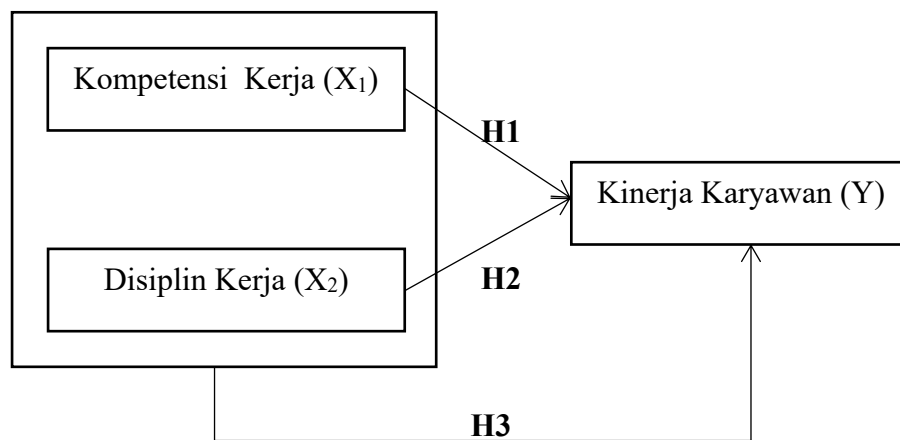
No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		PT.Dagsap Endura Eatore		signifikan pada kinerja karyawan PT.Dagsap Endura Eatore. 3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara serentak berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan PT.Dagsap Endura Eatore.
6.	Irmayanti et al. Vol.2 No.1 Th. 2020 Jurnal Manajemen dan Bisnis DOI: 10.23887/pjmb.v2i1.26274 ISSN: 2685-5526	Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Umum dan SDM Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Variabel Kompetensi secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan 2. Variabel budaya kerja secara parsial berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan 3. Secara simultan kompetensi serta budaya kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Dea et al. Vol.4 No.1 Th. 2020 <i>International Journal of Social Science and Business</i>	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Disiplin kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berkorelasi positif serta

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	DOI: 10.23887/ijssb.v4i1.24072 ISSN: 2614-6533	PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga		signifikan pada kinerja karyawan 3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara serentak berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan
8.	Farhah et al. Vol.5 No.1 Th. 2020 Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi DOI: 10.36709/jopspe.v5i1.13326 ISSN: e 2502-27525	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Motivasi kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan 3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara serentak berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
9.	Kariyamin et al. Th. 2020 <i>Tata Kelola</i> DOI: 10.52103/atakelola.v7i1.65 ISSN: 2089-0982	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pajak	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. secara simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berkorelasi pada kinerja pegawai 2. secara parsial yang berpengaruh dominan

No	Penulis	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				pada kinerja pegawai adalah motivasi.
10.	Badri dan Monika Vol. 2 No. 1 Th 2022 <i>Bina Bangsa International Journal of Business and Management (BBIJBM)</i> DOI: 10.52644/joeb.v8i1.37 ISSN: (2776-7353)	Influence of Work Discipline, Leadership Style and Competence to Performance State Civil Apparatus	Analisis Regresi Linear Berganda	Temuan riset ini membuktikan: 1. Disiplin kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja Aparatur Sipil Negara 2. Gaya kepemimpinan berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja Aparatur Sipil Negara 3. Kompetensi berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja Aparatur Sipil Negara 4. Disiplin kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi secara serentak berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja Aparatur Sipil Negara

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis ini menjelaskan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kerangka pemikiran yang bagus secara teoritis akan menerangkan hubungan antara variabel yang akan diteliti. Berlandaskan pemaparan di atas, berikut model kerangka pemikiran :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2021:63). Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban awal atau dugaan yang dibuat untuk merespon pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Jawaban ini bersifat sementara karena didasarkan pada teori-teori yang sesuai dengan penelitian, bukan didasarkan fakta empiris yang telah dikumpulkan. Dengan demikian, hipotesis tersebut dapat dianggap sebagai sebuah jawaban teoritis untuk rumusan masalah, namun bukan jawaban empiris.

Berlandaskan pemaparan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka hipotesis pada riset ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka, Sedarmayanti (2017:84) mengemukakan berbagai aspek yang berdampak pada kinerja karyawan meliputi, kompetensi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa

kompetensi kerja harus dimiliki karyawan dan termasuk satu diantara variabel yang memengaruhi kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Irmayanti dan Widiastini (2020) Temuan riset ini membuktikan tingkat kompetensi kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuat hipotesis pertama dalam penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Sesuai dengan tinjauan pustaka, Sedarmayanti (2017:84) mengemukakan berbagai aspek yang berdampak pada kinerja karyawan meliputi, kompetensi kerja dan disiplin kerja, Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja harus dimiliki karyawan dan termasuk satu diantara variabel yang memengaruhi kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dea dan Sunardi (2020) Temuan riset ini membuktikan tingkat disiplin kerja berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tinjauan pustaka, Sedarmayanti (2017:84) mengemukakan terdapat aspek yang berdampak bagi kinerja karyawan meliputi, kompetensi kerja dan disiplin kerja. Sehingga dapat dikatakan

variabel yang memengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini ialah kompetensi kerja serta disiplin kerja.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Abdi dan Ramansyah (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi kerja dan disiplin kerja secara serentak berkorelasi positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga dapat dibuat hipotesis ketiga dalam penelitian sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh kompetensi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.