

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka membahas mengenai teori-teori dan pengertian yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun yang akan dijelaskan dalam kajian pustaka adalah seputar pengertian manajemen, manajemen sumber daya manusia, keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu. pada penelitian ini menggunakan buku referensi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, secara umum manajemen diartikan sebagai suatu seni dalam ilmu pengorganisasian seperti menyusun suatu perencanaan, pengendalian serta pengawasan terhadap penggunaan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan. Dikatakan seni karena manajemen melibatkan kemampuan memimpin dengan berbagai keunikan atau karakteristik. Manajemen dikatakan sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai bidang pengetahuan yang sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Manajemen yang baik akan memudahkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan,

dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut George R. Terry diterjemahkan oleh Malayu Hasibuan (2016:2) menyatakan bahwa : Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Irviani, 2018 Manajemen ialah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi melalui fungsi *planning, decision making, organizing, leading, and controlling*. Menurut Stoner dalam buku Irviani 2018, manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan pekerjaan dari anggota organisasi serta menggunakan semua sumber daya manusia yang ada pada organisasi yang tersedia untuk pencapaian tujuan organisasi sudah dinyatakan jelas pada visi misi organisasi perusahaan.

Adapun menurut Suhardi (2018:24) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan yang memiliki tujuan organisasi yang efektif dan efisien melalui proses POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*).

Berdasarkan pengertian manajemen dari berbagai para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sangat dibutuhkan dalam

organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dimulai dari perencanaan sampai dengan pengendalian dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan yang telah diterapkan dengan menggunakan sumber daya yang dibutuhkan. Manajemen juga menentukan sukses dalam organisasi ataupun perusahaan dalam mengurus, mengatur, dan mengelolah aktivitas sehingga dapat melakukan pengambilan keputusan yang tepat pada setiap permasalahan dan pengendalian untuk tercapainya suatu tujuan dalam organisasi dan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Unsur-Unsur Manajemen

Sumber-sumber yang dimanfaatkan dalam membentuk manajemen itu disebut dengan 6M, yaitu :

1. *Man* (Manusia)

Dalam manajemen, faktor manusia sangat penting karena manusia dapat menentukan keberlangsungan sebuah perusahaan. Manusia membuat tujuan dan melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan itu. Maju mundurnya suatu perusahaan tergantung dari manusia dalam mengelola manajemennya, apabila manusia ahli dalam mengolahnya maka perusahaan akan berjalan dengan baik.

2. *Methods* (Cara/Langkah)

Dalam pelaksanaan kerja untuk mencapai suatu usaha diperlukan metode-metode akan tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Metode atau sistem kerja akan sangat dibutuhkan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan dan bertindak sebagai pemandu sikap, tingkah

laku, tata cara dalam proses pekerjaan sehingga diharapkan dalam pelaksanaannya sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku. Hal yang perlu diingat meskipun metode sudah baik sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman, maka hasilnya tentu tidak akan memuaskan.

3. *Material* (Bahan-bahan)

Merupakan bahan-bahan yang digunakan atau dibutuhkan dalam sebuah usaha. Bahan-bahan dibagi menjadi 3 bagian yaitu bahan mentah, bahan setengah jadi dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya, juga harus dapat menggunakan *material*/bahan baku sebagai salah satu sarana. Sebab *material* dan manusia tidak dapat dipisahkan. Penentuan jumlah *material* juga menentukan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam aktivitas operasionalnya.

4. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar (*cash flow*) dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan, karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

5. *Machines* (Alat-alat)

Mesin atau alat-alat dalam perusahaan sangat diperlukan yang dimana pada umumnya mesin ini merupakan faktor utama yang akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar, serta menciptakan efisiensi

kerja. Produktifitas akan semakin tinggi dengan kehadiran teknologi canggih sebagai pengganti dari tenaga manusia yang terbatas dan memiliki biaya relative besar.

6. *Market* (Pasar)

Dalam dunia bisnis, pasar memegang posisi yang cukup penting dan strategis. Pasar sebagai sebagai ujung tombak dalam aktivitas bisnis, karena disanalah bisnis bisa mendapatkan keuntungan. Bisnis selalu mengedepankan *customer oriented* atau *market oriented*, dimana sebagai pelaku bisnis apabila ingin berkembang dan maju harus mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pasar. Perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan pasar akan tetap bertahan dan mampu bersaing dalam lingkungan persaingan yang kompetitif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen mempunyai 6 unsur yang berperan penting untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dan pencapaian tujuan yaitu meliputi *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. Berikut penjelasan fungsi manajemen menurut Suhardi (2018:31) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang

dengan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Kegiatan-kegiatan *planning* ini meliputi:

- 1) Menetapkan tujuan dan target bisnis.
 - 2) Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut.
 - 3) Menentukan sumber daya yang diperlukan.
 - 4) Menetapkan standar indikator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan-kegiatan dalam *Organizing* (pengorganisasian) adalah:
- 1) Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas serta menetapkan prosedur yang diperlukan.
 - 2) Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab.
 - 3) Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja.
 - 4) Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.
3. Pengarahan (*Actuating*) adalah proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi. Kegiatan *actuating* ini adalah:

- 1) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
 - 2) Memberikan tugas-tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
 - 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.
4. Pengendalian (*Controlling*) adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut agar bisa melakukan pengendalian sebaik mungkin sehingga apa yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Kegiatan *controlling* ini adalah:

- 1) Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai indikator yang telah ditetapkan.
- 2) Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- 3) Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen merupakan sebuah proses dan tahapan yang harus dicapai untuk tujuan perusahaan agar setiap proses yang dilakukan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan

perusahaan agar tercapai. Apabila perusahaan tidak menjalankan sesuai dengan fungsi manajemen, maka perusahaan tidak akan tercapai tujuannya.

2.1.1.4 Pentingnya Manajemen

Manajemen dalam sebuah organisasi akan sangat dibutuhkan dalam setiap aktivitas perusahaan atau organisasi bisnis untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien. Dalam Roni Angger Adimata (Pengantar Manajemen, 2020:3) arti penting manajemen bagi organisasi terdiri atas 3 (tiga), yaitu :

1. Untuk mencapai tujuan organisasi

Dengan memiliki visi, misi, serta tujuan manajemen dapat dibantu akan mewujudkan tujuan yang diinginkannya.

2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan

Dengan memiliki keanekaragaman di dalam organisasi maka dengan adanya manajemen berusaha menciptakan keseimbangan dalam proses kerja yang kondusif, hubungan kerja harmonis antara satu dengan lainnya, sehingga tujuan organisasi akan segera bisa tercapai.

3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas

Sebuah organisasi dalam pelaksanaannya menuntut semua sumber daya yang dimiliki untuk mendapat efektif dan efisien. Hal ini menjadi penting dikarenakan organisasi mengharapkan semaksimal mungkin bisa mengurangi biaya dengan mengoptimalkan proses dan hasil kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Selain dari pada hal di atas, pentingnya manajemen bagi organisasi juga dapat dijabarkan dalam beberapa hal dibawah ini, antara lain :

1. Pekerjaan itu berat dan sulit untuk dikerjakan sendiri, sehingga diperlukan pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikannya.
2. Perusahaan akan dapat berhasil, jika manajemennya diterapkan dengan baik.
3. Manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki.
4. Manajemen yang baik akan mengurangi pemborosan.
5. Manajemen menetapkan tujuan dan usaha untuk mewujudkan dengan memanfaatkan 6M dalam proses manajemen tersebut.
6. Manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan.
7. Manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur.
8. Manajemen merupakan suatu pedoman pikiran atau tindakan.
9. Manajemen selalu dibutuhkan dalam setiap kerja sama sekelompok orang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sangatlah berperan penting dalam setiap aktivitas perusahaan ataupun organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang fokus dalam fungsi *staffing* dalam proses manajemen. Kegiatan *staffing* diantaranya adalah menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan *training and development*, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam suatu bidang yang mencakup adanya kegiatan operasional dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan pegawai sebagai aktivitas suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai oleh Perusahaan.

Menurut Sinambela (2017:68), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Edwin B. Flipppo dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:7), manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan karyawan dengan maksud dan tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan uraian dari berbagai para ahli diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan kerja dengan maksud dan tujuan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan lebih memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2017:6-8) sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarah semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu pencapaian koperasi, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan koperasi dan bekerja sama dengan rencana.

2. Fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai masa pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada konsistensi internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik akan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Bintoro dan Daryanto (2017:20) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

Sedangkan Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

a. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji keutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang membutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

c. Pengembangan sumber daya manusia

Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

d. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

e. Keselamatan dan Kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan Kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

g. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan identifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia segala tindakan yang dilakukan guna untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif serta efektif bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Menurut A.F.Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditunjukkan untuk dapat mengendalikan keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi kebutuhan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau motivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.3 Keterampilan

Keterampilan merupakan salah satu faktor dalam usaha mencapai kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan keterampilan kerja yaitu untuk dapat memudahkan suatu pekerjaan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik. Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki

efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Keahlian yang dimiliki seseorang karyawan akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.3.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat, dan tepat, adapun pengertian lain yang mendefinisikan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, ide, dan gagasan kreativitas untuk melakukan, mengubah, atau melakukan sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan nilai dari hasil pekerjaan. Berikut ini adalah berbagai pendapat tentang keterampilan menurut para ahli, yaitu :

Menurut Notoatmodjo (2017:23), keterampilan adalah aplikasi dari pengetahuan, sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh beberapa faktor .

Menurut Amirullah dan Budiyono (2018:21), keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kendala praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Bambang Wahyudi (2017) Keterampilan yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Menurut Nadler (2017:83) menyatakan bahwa : “ *the definition of skill is an activity that require practice or can be interpereted as the implications of activity* ”. terjemahannya : “Keterampilan adalah suatu kegiatan yang memerlukan atau dapat diartikan sebagai implikasi dari kegiatan tersebut”.

Menurut Robbins, P. Stephen & Judge (2018:256) mengemukakan bahwa : “ *High skills and abilities are seen as able to support increased employee performance and contribute to determining the future of the company* “. Terjemahannya : “Keterampilan dan kemampuan yang tinggi dipandang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan dan berkontribusi dalam menentukan masa depan atau perusahaan”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:39), keterampilan merupakan aspek penting yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah suatu kemampuan pekerja atau karyawan yang memiliki kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Keterampilan

Keterampilan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang sistematis dan berkelanjutan secara lancar dan adaptif dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide atau keterampilan kognitif, hal-hal atau keterampilan teknis dan orang-orang atau keterampilan interpersonal.

Menurut Amirullah dan Budiyo (2018:22-23) ada 3 (tiga) macam jenis-jenis keterampilan yang dimiliki karyawan, yakni:

1. Keterampilan teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur-prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Keterampilan kemanusiaan (*human skills*)

Keterampilan kemanusiaan adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain, sebagai individu atau dalam kelompok, kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai atau karyawan, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain, memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja, baik secara individual atau kelompok.

3. Keterampilan konseptual (*conceptual skills*)

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintegrasikan semua kepentingan-kepentingan dan aktifitas-aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan, memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagian tergantung pada yang lain, dan mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan, kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara

keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas-aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

Sedangkan menurut Robert L. Katz dalam Rafiie (2017:12-14) jenis-jenis keterampilan, yakni:

1. Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skills*)

Keterampilan Konseptual adalah kemampuan manajer untuk melihat keseluruhan organisasi sebagai suatu entitas yang lengkap. Keterampilan Konseptual ini meliputi pemahaman tentang kerjasama setiap unit kerja dalam organisasi beserta pemahaman tentang ketergantungan satu unit kerja dengan unit kerja lainnya, perubahan pada suatu unit kerja juga akan mempengaruhi unit kerja atau bagian lainnya. Keterampilan ini meliputi pemahaman tentang hubungan antar institusi, industri dan masyarakat serta pemahaman tentang pengaruh faktor-faktor politik, sosial dan kondisi ekonomi suatu negara terhadap bisnis perusahaannya. Dengan pemahaman-pemahaman tersebut, seorang manajer tingkat tinggi atau *top management* dapat memahami kondisi bisnis secara keseluruhan dan mengambil tindakan yang tepat untuk kesuksesan organisasinya. Keterampilan konseptual ini sangat penting bagi manajemen tingkat tinggi (*top management*) namun kurang penting bagi manajemen tingkat menengah dan tidak diharuskan untuk manajemen tingkat pertama. Keterampilan konseptual ini juga sering disebut dengan keterampilan analisis (*analytical skill*) ataupun keterampilan perseptual (*perceptual skill*).

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skills*)

Keterampilan berhubungan dengan orang lain atau *humanity skills* ini adalah kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasinya serta membangun pemahaman dan usaha kooperatif dalam tim yang dipimpinnya. Keterampilan ini akan memungkinkan para manajer untuk menjadi pemimpin dan memotivasi karyawannya untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu, para manajer juga harus dapat memanfaatkan potensi karyawannya secara efektif di perusahaan. Komunikasi juga merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keterampilan ini. Komunikasi yang baik dan efektif akan memberikan dampak positif terhadap karir manajer yang bersangkutan dan juga dalam pencapaian tujuan organisasi. Keterampilan berhubungan dengan orang lain ini penting bagi semua tingkatan manajemen di suatu organisasi atau perusahaan. Keterampilan ini juga disebut sebagai keterampilan *interpersonal* (antar pribadi) atau *human skills* (keterampilan kemanusiaan).

3. Keterampilan teknis (*technical skills*)

Keterampilan teknis ini adalah kemampuan atau pengetahuan untuk menggunakan teknik tertentu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Contohnya seperti kemampuan dan pengetahuan untuk merancang produk, memperbaiki mesin, mengoperasikan mesin, merakit komputer, membuat program komputer, menyiapkan pembukuan dan laporan keuangan, menjual produk, menciptakan lagu, memasak makanan dan lain sebagainya. Keterampilan teknik ini merupakan keterampilan yang penting bagi manajer di

tingkat pertama namun kurang penting atau tidak wajib untuk dimiliki oleh manajemen tingkat atas.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterampilan

Notoadmodjo (2017:24) mengatakan bahwa keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

a. **Tingkat Pendidikan**

Semakin tinggi Pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. **Umur**

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. **Pengalaman**

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterampilan secara langsung menurut Widiyatun (2018:34), yaitu :

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu yang membangkit keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang biasa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

b. Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu hal yang memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan dimasa lampau.

c. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan mempunyai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi keterampilan dengan berperan penting dalam suatu perusahaan untuk memperoleh hasil secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Keterampilan

Handoko, menyatakan bahwa indikator dari keterampilan yang dapat dinilai pada karyawan meliputi aspek-aspek sebagai berikut :

1. Persepsi terhadap pekerjaan yang menghasilkan adanya inovasi, strategi dan ide-ide cemerlang bagi bidang pekerjaannya;
2. Sikap dan emosi yang menghasilkan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan;
3. Terampil menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara individual;
4. Terampil menyelesaikan pekerjaan secara team.

Dimensi dan indikator menurut Yuniarsih dan Suswanto (2017:23) :

1. Dimensi Keterampilan Intelektual
 - a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Dimensi Keterampilan Kepribadian
 - a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Komitmen terhadap pekerjaan

Dimensi dan indikator selanjutnya menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:40) :

1. Dimensi persepsi,

Memiliki indikator yaitu penafsiran objek, penerimaan stimulus, pengorganisasi stimulus, penafsiran stimulus.
2. Dimensi pengendalian diri,

Memiliki indikator yaitu, sikap, emosi dan motif.

3. Dimensi melaksanakan tanggung jawab kolektif

Memiliki indikator yaitu dilakukan secara bersama-sama dengan rekan kerja.

4. Dimensi melaksanakan tanggung jawab individu

Memiliki indikator yaitu dilaksanakan sesuai dengan kemampuan dan bidang keahlian karyawan per individu.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Bambang Wahyudi (2017:54) yaitu sebagai berikut :

1. Dimensi kecakapan

- a. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
- b. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- d. Pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Dimensi kepribadian

- a. Kemampuan dalam mengendalikan diri
- b. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Komitmen terhadap pekerjaan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan mempunyai dimensi dan indikator yang menjadi dasar untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam perusahaan dan juga sangat berperan penting dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan memperoleh hasil (*goals*) secara maksimal.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata “dispel” yang artinya “patuh” patuh baik pada pemimpin maupun pada aturan. Disiplin adalah kemampuan mengatur diri sendiri terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Disiplin berasal dari Bahasa latin, berpendidikan atau latihan, kebaikan dan kerohanian, serta pengembangan karakter seseorang dalam dunia kerja. Disiplin merupakan sikap atau perilaku yang berfokus membantu karyawan mengembangkan sikap kerja yang baik dan teratur dalam menjalani pekerjaannya tidak hanya itu disiplin juga diterapkan agar karyawan dapat menghargai waktu dan juga peraturan yang diberlakukan yang dimana hal tersebut merupakan kewajiban yang harus ditaati di perusahaan dan berlaku kepada seluruh karyawan yang sedang menjalankan tugas.

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan perilaku yang muncul pada kepribadian seseorang dengan sendirinya, disiplin yang artinya dipatuhi dan ditaati dalam bentuk peraturan-peraturan terkait dengan situasi kerja. Karena itu, latihan disiplin dilandasi oleh keyakinan yang mendalam, maka akan berkembang sikap yang lebih menghargai segala aturan yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Kedisiplinan adalah hal utama yang wajib dijunjung oleh seorang individual karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab

yang diberikan kepadanya dengan baik mampu hal lain yang dikembangkan oleh perusahaan kepadanya. Melalui disiplin kerja akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Rivai, dkk., (2018:187) mengatakan bahwa, Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau merubah perilaku dan sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Mahendro & Donni (2018:221) menyatakan bahwa, disiplin merupakan dua pengertian. Pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan.

Menurut Edy Sutrisno (2017) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku,

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Agustini (2019:89), Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang dalam mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan/organisasi.

2.1.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dalam penerapan disiplin kerja terhadap karyawan perusahaan yaitu untuk memastikan perilaku karyawan agar konsisten dalam hal melakukan suatu pekerjaan, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku pada perusahaan.

Adapun menurut Siswanto (2016:291), mengatakan bahwa tujuan pada disiplin kerja meliputi dua faktor yaitu :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja yaitu:
 - a. Agar para pegawai menaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan service yang maksimum.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sasaran dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi praktik pada disiplin kerja karyawan yang dapat digunakan dengan efektif bagi perusahaan menurut Gouzali, S., dalam Sofyan T, (2016:137) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menjadi dua yaitu :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, yang dimana bila karyawan merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal oleh perusahaan.

- b. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat serta sesuai ketentuan yang disepakati.

- c. Adanya tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan perusahaan, yang dimana karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat

menegakan disiplin terhadap dirinya serta bagaimana karyawan mengendalikan dirinya dalam segi ucapan, perilaku, dan perbuatan, yang dimana perilaku pimpinan tersebut akan berpengaruh juga pada karyawan.

d. Adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pelaksanaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam suatu perusahaan jika tidak adanya suatu aturan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang dapat dijadikan suatu pedoman oleh seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas pada perusahaan.

e. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan

Pengambilan keputusan ketika seorang karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, maka pimpinan dapat memberikan tindakan berupa edukasi bahkan hukuman kepada karyawan yang melakukan suatu kesalahan tersebut.

f. Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan menerima kompensasi atau reward tetapi karyawan juga membutuhkan perhatian dari pimpinan upaya mendapatkan pembelajaran baru yang belum mereka dapatkan sebelumnya.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku, tidak hanya pada perusahaan tetapi dibuat untuk seluruh organisasi lainnya. Pembuatan suatu aturan disiplin ditujukan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja mempunyai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja dengan

berperan penting dalam suatu perusahaan dengan tujuan setiap karyawan mematuhi peraturan perusahaan untuk memaksimalkan untuk mencapai tujuan yang maksimal.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut uraian dimensi dari Siswanto (dalam Sinambela 2016:356) indikator-indikator disiplin terdiri dari :

1. kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja
2. absensi
3. ketelitian
4. perhitungan
5. menaati peraturan dan pedoman kerja
6. tanggung jawab
7. kepatuhan
8. kelancaran
9. suasana harmonis
10. saling menghargai

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasikan teori yang diutarakan oleh Edy Sutrisno (2017:94), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu,

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. Indikator tepat waktu dan absensi.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Indikator kepatuhan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4. Taat terhadap etika kerja

aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. Indikator keserasian dalam bekerja, dan saling menghargai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja mempunyai dimensi dan indikator yang menjadi dasar untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan dengan tujuan para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang ditetapkan perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), konsep

kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Menurut Anwar Parbu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela, 2017:481) mengartikan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Triastuti (2018:204) menyatakan kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan atau kemajuan dari suatu perusahaan. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja karyawan akan mempermudah dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan

dengan perusahaan. Sedangkan pendapat dari Bangun (2018:131) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*Job Standard*).

Berdasarkan uraian menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang berlaku didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara langsung ataupun tidak langsung. Kasmir (2019:189–93) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat semakin cepat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu sikap internal atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat secara internal maupun eksternal, maka karyawan cenderung akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Motivasi

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Motivasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu ketaatan terhadap kebijakan yang ada di suatu organisasi maupun instansi dimana karyawan tersebut tergabung.

Menurut Garry Dessler (2017:514) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan

Meliputi : akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.

2. Kuantitas pekerjaan

Meliputi : volume keluaran dan kontribusi

3. Supervise yang diperlukan

Meliputi : membutuhkan sarana, arahan, atau perbaikan

4. Kehadiran

Meliputi : regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu

5. Konservasi

Meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

1. Efektivitas dan efisien

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita oleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya piker dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan berperan penting dalam suatu perusahaan dengan keahlian, disiplin, motivasi,

keterampilan karyawan dalam perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam perusahaan.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gary (2017:133) ada beberapa dimensi dan indikator kerja dalam kinerja karyawan, dimensi dan indikator kinerja tersebut yaitu :

1. Kualitas kerja

Adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

2. Produktivitas

Adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

3. Pengetahuan pekerjaan

Adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.

4. Bisa diandalkan

Adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

5. Kehadiran

Adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

6. Kemandirian

Adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori-teori dan pendapat para ahli. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:375), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memnuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapihan, ketelitian, dan kemampuan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Indikator kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur

melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan.

4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dapat diperoleh dengan hasil yang semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjalin kerjasama dan tingkat kekompakan untuk menyelesaikan suatu masalah dengan berdiskusi bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif muncul dari dalam diri individu karyawan yang dimana hal tersebut berpengaruh untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisiatif karyawan dalam kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk memperoleh pertimbangan sebagai bahan penyusunan sebuah penelitian. Tujuan dicantumkannya yaitu untuk mengetahui bangunan keilmuan yang sudah dilakukan orang lain, sekaligus menjadi pembanding dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang diusulkan, penelitian terdahulu ini

bersumber dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui terkait persamaan dan perbedaannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun Penelitian, dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Aji Mulyana, Sukomo, dan Rony Marsiana Suhendi (2019)</p> <p>Pengaruh Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)</p> <p>Business management and entrepreneurship journal. Vol.1, Nomor 3, September 2019</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel keterampilan, disiplin, dan kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki lokasi penelitian yang berbeda dan jumlah respondennya</p>
2.	<p>Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih, dan Dela Audiva (2022)</p> <p>Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekombis Review- Jurnal</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel keterampilan, disiplin, dan kinerja karyawan.</p>	<p>a. Memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel kepuasan kerja</p>

	Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. e-ISSN : 2716-4411			
3.	Semy Pesireron (2016) Pengaruh Keterampilan, <i>Jobb Stress</i> , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris Pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah) Jurnal Maneksi Vol 5, No.1, Juni 2016. ISSN : 2302-9560	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan job stress berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja	Penelitian sama-sama membahas variabel keterampilan dan disiplin kinerja karyawan	a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel job stress
4.	Indri Tolo, Jantje L. Sepang dan Lucky O.H Dotulong (2016) Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Manado Jurnal EMBA Vol.4, No 4, September 2016. ISSN 2303-1174	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian sama-sama membahas variabel keterampilan dan disiplin kinerja karyawan	a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel lingkungan kerja
5.	Nabila Ika Jayanti, dan Atik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan	Penelitian sama-sama membahas	a. memiliki lokasi

	<p>Budi Paryanti (2022)</p> <p>Pengaruh Displin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur</p> <p>JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol.2, No.3, Agustus 2022</p>	<p>beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>variabel keterampilan dan kinerja karyawan</p>	<p>penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel beban kerja</p>
6.	<p>Riska Ayu Pramesthi (2022)</p> <p>Kualitas Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH.Vol.21, No 1, Mei 2022 :120-126.E-ISSN 2715-1719</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian sama membahas variabel disiplin dan kinerja karyawan</p>	<p>a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja</p>
7.	<p>I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa (2021)</p> <p>Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i>, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, team work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Penelitian sama membahas variabel keterampilan dan kinerja karyawan</p>	<p>a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel team work dan motivasi kerja</p>

	<p>Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar</p> <p>Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol 1. No.1. :Hal 65-76, Februari 2021</p>	<p>terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja, team work dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>		
8.	<p>Pitriyani dan Abd. Halim (2020)</p> <p>Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan</p> <p>Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EMBA), Vol 1, No.2, Desember 2020. E-ISSN : 2746-2137</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Penelitian sama- sama membahas variabel keterampilan dan kinerja karyawan</p>	<p>a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel sikap kerja</p>
9.	<p>Raka Kumarawati, Gede Suparta dan Suyatna Yasa (2017)</p> <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar</p> <p>JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis, vol.4, No.2, September 2017, Hal 63-75</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja</p>	<p>Penelitian sama-sama membahas variabel disiplin dan kinerja pegawai</p>	<p>memiliki lokasi penelitian yang berbeda</p>
10	<p>Wachid Hasyim, Isnani Rokhmatin (2021)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas</p>	<p>a. memiliki lokasi</p>

	<p>Pengaruh Keterampilan dan Setres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busana Utama Textil (Departemen Sewing)</p> <p>Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa Vol. 06, No. 01, April 2021</p>	<p>variabel keterampilan dan setres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	<p>variabel keterampilan dan kinerja karyawan</p>	<p>penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel setres kerja</p>
11	<p>Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh (2019)</p> <p>Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominase (Minahasa Selatan)</p> <p>Jurnal EMBA Vol.7, No.1, Januari 2019, Hal.281-290</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Secara simultan keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa.</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel keterampilan dan kinerja karyawan</p>	<p>a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel pengalaman dan lingkungan kerja</p>
12	<p>Siskawati (2017)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel di Kabupaten Indragir Hilir.</p> <p>Jurnal Manajemen. Vol.3, No.1.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel di Kabupaten Indragir Hilir.</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan.</p>	<p>memiliki lokasi penelitian yang berbeda</p>
13	<p>Deny Sudrajat, Sugeng Siswondo, Yhonanda Harsono, and Otto Fajarianto (2023)</p>	<p>Based on the results of the study, it shows that leadership style and work discipline have a positive effect on</p>	<p>Using Variable, Work discipline and Employee performance</p>	<p>a. have different research locations</p>

	<p>The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR). Vol.7,Issue-2, (2023)</p>	<p>employee performance, This means that there is a significant influence simultaneously between leadership style and work discipline on employee performance at PT. Prosperous Sustainable Chakra.</p>		<p>b. using leadership style variabel</p>
14	<p>Yudi Siswandi, And Dinda Lestari (2021)</p> <p>Effect Of Work Motivation, Emotional Intelligence And Work Discipline On Employee Performance. International Journal Of Economic, Technology and Social Sciences Vol.2, Number 1,Page 227-237 (2021)</p>	<p>There is a significant effect of work motivation on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant influence of emotional intelligence on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant effect of work discipline on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office. There is a significant influence of work motivation, emotional intelligence and work discipline on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Head Office</p>	<p>Using Variable, Work discipline and Employee performance</p>	<p>a. have different research locations b. using work motivation, emotional intelligence variabels</p>
15	<p>Lia Asmalah and Iis Noviyanti (2021)</p> <p>The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in PT.</p>	<p>The influence of work discipline and work motivation simultaneously affect employee performance at PT. National Prefabricated Structure.</p>	<p>Using Variable, Work discipline and Employee performance</p>	<p>a. have different research locations b. using work motivation variabel</p>

	Struktur Pracetak Nasional Jakarta Journal of Research in Business, Economics, and Education Vol.3, December 2021			
16	Dina Ramawati and Hermien Tridayanti (2020) The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo International Journal of Education and Social Science Vol.1, No.1.April 2020	Based on the results of the f test simultaneously, the results obtained that Communication, Motivation and Discipline work significantly influence the performance of employees of PT. Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo.	Using Variable, Work discipline and Employee performance	a. have different research locations b. using work Communication, and Motivation variabls
17	Arianindita (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kinerja Karyawan Hotel Grand Sae di Surakarta. Jurnal Of Business and Management. Vol.5, No.2 (2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Peneliti sama-sama membahas variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel motivasi dan lingkungan
18	Muizi, dkk., (2017) Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Jurnal Pekbis, Vol.8, No.3.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Peneliti sama-sama membahas variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	memiliki lokasi penelitian yang berbeda

19	<p>Nur Sandhi, Santi Riana Dewi, dan Ratu Erlina Gentari (2023)</p> <p>Pengaruh Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>Jurnal Ekobis Dewantara. Vol.6, No.1. Januari 2023</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keterampilan kerja, lingkungan kerja, dan lingkungan disiplin kerja, lingkungan fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas variabel keterampilan kerja dan disiplin kerja</p>	<p>a. memiliki lokasi penelitian yang berbedaa b. peneliti meneliti variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja</p>
20	<p>Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung (2020)</p> <p>Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan</p> <p>DIMENSI, Vol 9, No.3 :480-493, November 2020 ISSN : 2085-9996</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan</p>	<p>Peneliti sama-sama membahas disiplin kerja</p>	<p>a. memiliki lokasi yang berbeda b. peneliti meneliti variabel rotasi jabatan, beban kerja dan produktivitas kerja karyawan</p>
21	<p>Ni Luh Sekartini (2016)</p> <p>Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</p> <p>Administrasi Universitas Warmadewa</p> <p>JAGADHITA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.3,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</p>	<p>Penelitian sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>a. memiliki lokasi yang berbeda b. peneliti meneliti variabel kemampuan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja</p>

	No.2. September 2016, Hal 64-75	kerja dan juga terhadap kinerja.		
22	Celine, Cut Fitri Rostina, Dessywati, Darwin, Valentino Guandinata (2021) Pengaruh Setres Kerja, Keterampilan, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanimas Edible Oil Medan Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa Vol.15, No.4 Oktober 2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel stress kerja, keterampilan dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan	Peneliti sama-sama membahas variabel keterampilan dan kinerja karyawan	a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel setres kerja dan kompensasi finansial
23	Kevin Andrew, Hendra Nazmi, Randy Tiatanto, Winda Yani (2020) Pengaruh Setres Kerja, Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangun Medan Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.6, No.2 (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial setres kerja, keterampilan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mandiri Bangunan Medan. Secara simultan stress, kompetensi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sama-sama membahas variabel keterampilan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan	a. memiliki lokasi penelitian yang berbeda b. peneliti meneliti variabel setres kerja

Sumber : Jurnal diolah penulis

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh penulis dan yang dilakukan oleh penulis terdahulu. Namun, terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh penulis diantaranya lokasi penelitian. Adanya variabel yang digunakan oleh penulis sebagai

variabel tambahan yang mempengaruhi variabel lainnya, sehingga dapat terdapat perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang dilakukan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada sub-sub bab peneliti ini akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori-teori yang berhubungan dengan kaitan antara variabel keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterampilan merupakan aspek penting yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2018). Keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan kendala praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan (Amirullah dan Budiyo, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong dan Rita N. Taroreh (2019) mendapati hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Mustika Cocominaesa. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitriyani dan Abd. Halim (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana

Mahayasa (2021) hasilnya menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan,2017).

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Agustini,2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dini Riskhi Ariani, Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Buana Cipta Propertindo. Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabila Ika Jayanti dan Atik Budi Paryanti (2022) mendapati hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (porter) PT. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Riska Ayu Pramesthi (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Keterampilan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh keterampilan dan disiplin kerja dinilai memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Sebab dengan adanya keterampilan dan disiplin

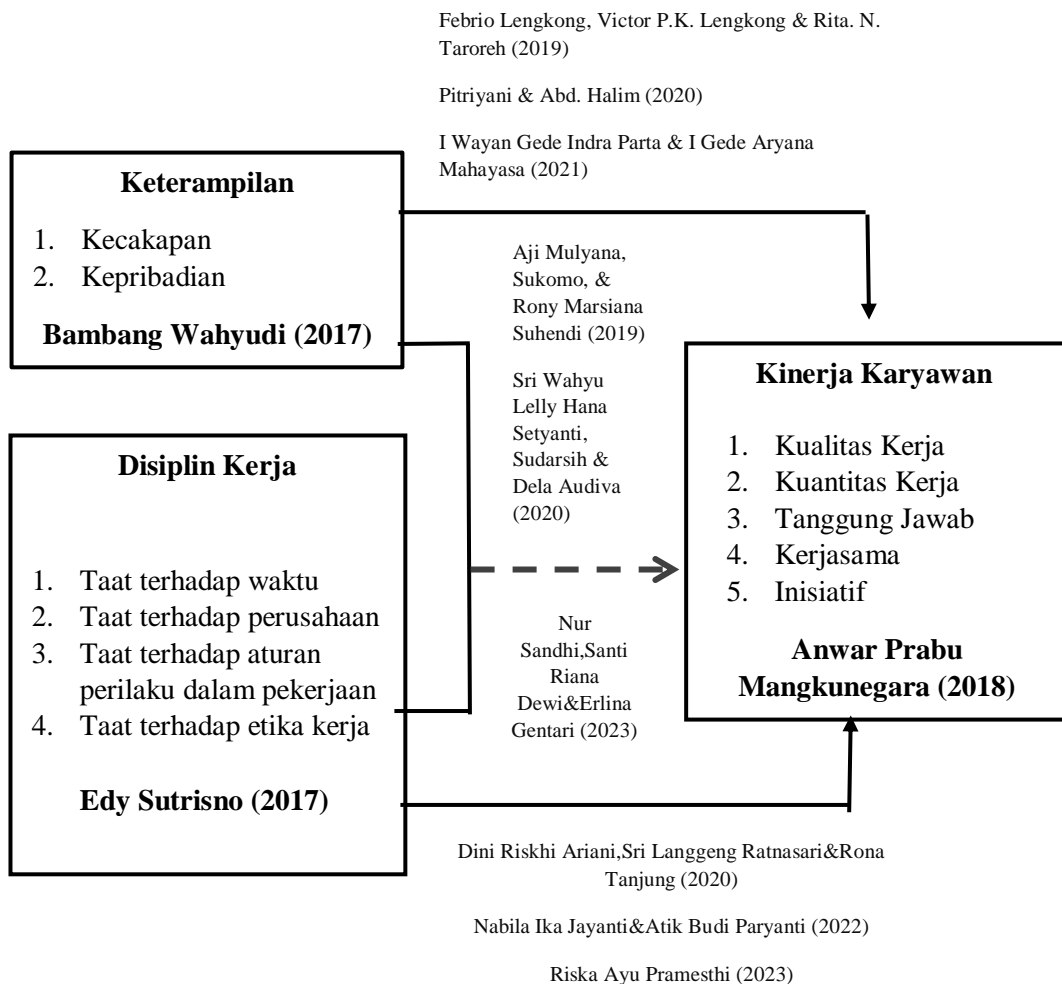
kerja dalam perusahaan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal serta akan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Hubungan antara keterampilan dan disiplin kerja dalam perusahaan merupakan hal penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian oleh Aji Mulyana, Sukomo dan Rony Marsiana Suhendi (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti, Sudarsih dan Dela Audiva (2020) serta diperkuat oleh penelitian dari Nur Sandhi, Santi Riana Dewi dan Erlina Gentari (2023) dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan pola atau model tentang bagaimana suatu distruktur (bagian dan hubungannya) atau bagaimana bagian-bagian berfungsi (perilaku yang didalamnya ada konteks khusus atau dimensi waktu, (Lexy J. Moleong:2018). Maka dari paradigma penelitian merupakan kerangka pemikiran yang dipakai oleh para peneliti dalam memandang realita suatu permasalahan dan juga teori ataupun ilmu pengetahuan. Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu, maka dari itu jurnal terdahulu dapat dijadikan landasan penulisan untuk suatu penelitian, serta

menjadi acuan dalam membangun kerangka berpikir penulis, maka dapat digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan

-----> Berpengaruh secara simultan

————> Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan antara variabel independent dan variabel dependent sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh antara keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara keterampilan terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.