

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bali merupakan salah satu daerah tujuan utama wisata di Indonesia yang terkenal di mancanegara atas keindahan alam dan budayanya. Pariwisata adalah aktivitas perjalanan yang dilakukan oleh seseorang dari tempat tinggal semula ke daerah tujuan dengan alasan bukan untuk menetap atau mencari nafkah melainkan hanya untuk memenuhi rasa ingin tahu, menghabiskan waktu senggang atau libur serta tujuan-tujuan lainnya. (Brian, 2015:41). Adanya beragam tujuan wisata di Bali, memunculkan sarana pendukung dari industri pariwisata, contohnya seperti *artshop*, restoran, *spa*, penyewaan kendaraan, jasa perjalanan wisata, wahana air, hotel dan sebagainya. Salah satu sarana pendukung utama bisnis pariwisata terutama di Bali yang menjadi daya tarik wisata utama adalah industri kerajinan tangan atau sering disebut *artshop*. Mohajerani (2012:1) menyatakan “Industri *artshop* adalah salah satu faktor utama dari industri pariwisata.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga dan kreatifitas dalam sebuah organisasi. Menurut Busro (2018) Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Menurut

Purniawati (2017;02) manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif Karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak akan ada manfaatnya bagi perusahaan, jika Karyawan tidak aktif diikutsertakan.

Perusahaan dalam mencapai tujuan yang perlu diperhatikan oleh instansi/organisasi salah satunya yaitu mengenai kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Menurut Afandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Mangkunegara, (2017), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Bintoro dan Daryanto (2017:15), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *artshop* di Bali adalah perusahaan Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar. Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar merupakan salah satu *artshop* senior yang berada di Kabupaten Gianyar, tepatnya di perbatasan antara Kota Denpasar dan Gianyar.

Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar memiliki bangunan artistik dari segi *exterior* dan menjadi salah satu *landmark* dari beberapa *artshop* yang berada di Kabupaten Gianyar dengan jumlah karyawan adalah 60 orang.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar melalui bagian personalia di mana berada pada suatu kondisi yang masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kondisi yang terjadi di Kantor Dinas pertanian Provinsi Bali, antara lain masih banyak karyawan yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ketepatan waktu saat bekerja juga masih rendah karena masih ada karyawan yang datang terlambat, sehingga memicu terjadinya penurunan kinerja. Hal ini dapat dilihat dari Presentase ketidakhadiran (absensi) Karyawan di Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar pada periode tahun 2021 yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1

Persentase ketidakhadiran Karyawan di Dinas pertanian

Provinsi Bali Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Karyawan	Persentase Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	60	20	1.200	47	3,91
Februari	60	16	960	38	3,95
Maret	60	19	1.140	55	4,82
April	60	21	1.260	48	3,80
Mei	60	17	1.020	45	4,41
Juni	60	21	1.260	58	4,60

Juli	60	21	1.260	45	3,57
Agustus	60	18	1.080	49	4,53
September	60	18	1.080	37	3,42
Oktober	60	19	1.140	43	3,77
November	60	21	1.260	48	3,80
Desember	60	19	1.140	45	3,94
Jumlah					48,52
Rata-rata					4,04

Sumber : Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati,

Pada Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentase absensi Karyawan rata-rata sebesar 4,04%. Sedangkan tingkat persentase yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2015), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi di Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar tergolong Tinggi, tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja Karyawan.

Berikut disajikan data penjualan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar dari periode Januari sampai dengan Desember 2021.

Tabel 1.1
Data Penjualan Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar
Tahun 2021

No	Bulan	Penjualan (Rp)	Perkembangan (%)
1	Januari	7.717.412.000	-
2	Pebruari	7.587.587.600	(1.68)

3	Maret	5.667.370.000	(25.31)
4	April	5.818.121.000	2.66
5	Mei	5.123.459.000	(11.94)
6	Juni	5.686.128.000	10.98
7	Juli	5.789.392.000	1.82
8	Agustus	5.924.167.377	2.33
9	September	6.592.986.000	11.29
10	Oktober	4.779.805.000	(27.50)
11	November	4.650.112.000	(2.71)
12	Desember	3.743.022.000	(19.51)
TOTAL		60.686.427.977	(59,58)

Sumber: Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar, 2020

Tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa pada bulan Januari 2021, Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar berhasil mencatat penjualan sebesar Rp.7.717.412.000. Selanjutnya menurun pada periode Pebruari 2020 sebesar 1,68 persen. Peningkatan penjualan Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar tertinggi terjadi pada bulan September yaitu sebesar 11,29 persen. Sedangkan penurunan penjualan terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 27,50 persen. Kondisi berfluktuasinya penjualan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar menunjukkan bahwa terdapat permasalahan terkait kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Kompetensi, Menurut Moeheriono (2016), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang

dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Martini, *et, al.*, (2018), kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka suatu instansi/organisasi harus memperhatikan masalah kompetensi Karyawan dalam organisasi/ perusahaan. Hasibuan (2017), kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau Karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain, dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Berdasarkan beberapa definisi para ahli dan pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa, kompetensi adalah kemampuan kerja individu yang menjadi karakteristik mendasar dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kompetensi pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar yaitu pemahaman dan ketrampilan dimana karyawan belum mengetahui cara bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun para pelanggan yang sering melakukan kerja sama dalam bidang kerajinan emas dan perak. Misalnya Pada bidang produksi bagaimana membuat konsideran kontrak kerja sama, (SPK) dengan pihak ketiga yaitu sering terjadinya kesalahan dan keterlambatan penyelesaiannya sehingga berakibat kualitas pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan. Terutama pada Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK dan Diploma (D3) Dan Karyawan dengan tingkat pendidikan S1 kurangnya kemampuan dalam menentukan ataupun memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif

dan efisien. Seperti misalnya pada bidang pengelola Karyawan dan penyusunan program evaluasi dan pelaporan, yaitu bagaimana menyiapkan bahan penyusunan rencana strategi, bahan dalam rangka pengawasan dan pengendalian program dan kegiatan perusahaan pada masa yang akan datang. Karyawan sering menunda nunda pekerjaan karena Karyawan kurang pemahaman dan kemampuan dalam pekerjaan tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Turangan (2017), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. Hasil penelitian membuktikan secara empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado. Penelitian yang sejalan juga yang dilakukan oleh Ardiansyah (2018), penelitian oleh Fadude, dkk (2019) dan penelitian oleh Triastuti (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan ataupun tugas maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian Dhermawan (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah berbanding terbalik yang artinya jika kompetensi karyawan yaitu kemampuan dan ketrampilan karyawan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Salah satu Faktor berikut yang mempengaruhi kinerja Karyawan yaitu faktor Efikasi diri (*Self-efficacy*.) yaitu sikap percaya diri terhadap kemampuan sendiri untuk menghasilkan perilaku yang akan mengarahkannya kepada hasil kinerja yang diharapkan. menurut Yusuf dan Nurihsan, (2015:135). Efikasi diri menunjukkan kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah pada sasaran dan tujuan. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan disiplin tersebut akan diperoleh pencapaian target yang sebesar-besarnya dan pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai dan kinerja juga akan meningkat (Fatmasari, 2017). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi hambatan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai Efikasi diri pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar, yaitu kurangnya kemampuan Karyawan dalam menyelesaikan tugas yang baru dan menantang (*Past performance*) seperti kurangnya penguasaan IT (Informasi yang berkaitan dengan teknologi) Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) saat ini berperan menjadi komponen pendukung utama pembangunan di berbagai bidang. kemajuan TIK diadopsi untuk menunjang kinerja perusahaan melalui program *e-Government (e-Govt)*. karena setiap perusahaan /organisasi akan selalu dihadapkan dengan tuntutan untuk melaksanakan tugasnya agar sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Karyawan dituntut untuk dapat menghadapi berbagai

tugas dan permasalahannya dengan memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuannya dalam dunia yang semakin maju. Efikasi diri menjadi penting bagi Karyawan agar percaya pada kemampuannya dalam melaksanakan tindakan untuk pencapaian kinerja yang optimal.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khaerana (2020), dengan judul: Pengaruh Efikasi diri (*Self- Efficacy*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara empiris Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian yang sejalan juga yang dilakukan oleh Harjono (2020), penelitian oleh Feriana (2019), Penelitian Penelitian oleh Priska (2020) , dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila karyawan memiliki Efikasi diri tinggi dalam menangani pekerjaan maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian oleh Fatmasari (2017) dengan judul: Pengaruh *Talent Management* dan Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Efikasi diri berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa Efikasi diri terhadap kinerja karyawan adalah berbanding terbalik yang artinya jika Efikasi diri karyawan yaitu tidak memiliki Efikasi diri terhadap pekerjaannya maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Selain factor kompetensi dan Efikasi diri yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar, Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin Karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin Karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang Karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, dalam Anshari, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari Karyawan yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan Karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dari beberapa pendapat tentang disiplin maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kompetensi pada Kubu Jewelry di Celuk,

Sukawati, Gianyar yaitu kurangnya ketaatan Karyawan terhadap aturan perilaku dalam menangani pekerjaan seperti ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo, Dkk (2017), dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian yang sejalan juga yang dilakukan oleh Purnawijaya (2019), penelitian oleh Hastuti Dkk (2020), dan penelitian oleh Septiyana (2020) menemukan hal yang sama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya apabila Karyawan memiliki disiplin kerja yang baik terhadap perusahaan maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian Septiyana (2020), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan, Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah berbanding terbalik yang artinya jika disiplin kerja karyawan menurun maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh

Kompetensi, Efikasi diri dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar.

1.2 Rumusan permasalahan

- 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar ?
- 2) Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar ?
- 3) Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh efikasi diri terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada Kubu Jewelry di Celuk, Sukawati, Gianyar.

4) Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

- a) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi, efikasi diri dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

b) Manfaat secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya Kompetensi, efikasi diri, disiplin kerja dan Kinerja Karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak instansi/organisasi dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori Disiplin yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2017). Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan kinerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan urain di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal setting theory*, kinerja Karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diindentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Mempunyai sumber daya manusia yang berkompeten adalah suatu keharusan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut beberapa ahli. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Emron, dkk, 2017:140).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai

sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja (Moehariono, 2015:5).

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional (Wibowo, 2016:86). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli dan pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa, kompetensi adalah kemampuan kerja individu yang menjadi karakteristik mendasar dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2) Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Kaswan (2017:85) mengatakan ada empat jenis kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a) Kompetensi inti adalah kompetensi yang ada pada level organisasi, dimana organisasi menginginkan kompetensi dan nilai-nilai intinya berlaku universal diseluruh organisasinya, yang diidentifikasi melalui

serangkaian diskusi kelompok sehingga menghasilkan daftar singkat berisi kurang dari sepuluh kompetensi.

- b) Kompetensi fungsional adalah kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja dan *output*, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
- c) Kompetensi perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan, dimana kompetensi ini ada pada level individu yang dapat diidentifikasi menggunakan basis data generik atau dengan teknik wawancara perilaku.
- d) Kompetensi peran adalah kompetensi yang berkaitan dengan level posisi, dimana kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang didalam sebuah tim.

Pendapat lainnya menurut Kunandar (2014:48) menyatakan bahwa kompetensi ini dapat dibagi menjadi lima jenis, diantaranya sebagai berikut:

- a) Kompetensi intelektual merupakan suatu perangkat pengetahuan yang dipunyai individu yang dibutuhkan di dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Kompetensi fisik merupakan suatu kemampuan fisik individu yang dibutuhkan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas di dalam pekerjaannya.

- c) Kompetensi pribadi merupakan perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu di dalam memahami diri, mewujudkan diri, identitas diri, serta juga transformasi diri.
- d) Kompetensi sosial merupakan perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar dari pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial.
- e) Kompetensi spiritual merupakan kemampuan individu di dalam memahami, menghayati, serta juga mengamalkan kaidah-kaidah keagamaan.

3) Tingkatan Kompetensi Karyawan

Wibowo (2016:96) mengelompokkan tiga tingkatan kompetensi Karyawan yaitu:

- a) *Behavioral tools*
 - (1) *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
 - (2) *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.
- b) *Image attribute*

- (1) *Social role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.
 - (2) *Self image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.
- c) *Personal characteristic*

- (1) *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
- (2) *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin memengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

4) **Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Sutrisno (2014:2008), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh organisasi atau perusahaan dengan berbagai alasan yaitu:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Model kompetensi akan mampu menjawab beberapa pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang

dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

b) Alat seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon Karyawan yang terbaik. Kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari Karyawan, dapat diarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. mengharuskan kita untuk mencari Karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasi secara vertikal maupun horizontal.

d) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang Karyawan.

e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja Karyawan.

5) Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Wibowo (2016:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari,

dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian didalamnya termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dorongan terhadap apresiasi pada pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin seseorang bawahan.

f) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak

menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi Disiplin dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h) Efikasi diri

Efikasi diri memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: praktik rekrutmen dan seleksi Karyawan, pemberian penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, misi dan visi organisasi, prosedur pemberian informasi, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasional yang mengembangkan kepemimpinan

6) Indikator-indikator Kompetensi

Sutrisno (2014:204) menyebutkan beberapa indikator penentu kompetensi, adalah sebagai berikut:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang Karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang Karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para Karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
- d) Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan. Misalnya standar perilaku para Karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- e) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

- f) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seorang Karyawan untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.3 Efikasi Diri

1) Pengertian Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Baron dan Byrne (2014:183), *Efikasi diri* adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan. Disebutkan juga efikasi diri adalah keyakinan seseorang akan kemampuan atau kompetensinya atas kinerja tugas yang diberikan, mencapai tujuan atau mengatasi sebuah hambatan.

Efikasi diri adalah indikator positif dari *core self evaluation* untuk melakukan evaluasi diri yang berguna untuk memahami diri. *Efikasi diri* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena efikasi diri yang dimiliki ikut memengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk didalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi (Ghufro dan Risnawita, 2015:76).

keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menghasilkan perilaku yang akan mengarahkannya kepada hasil kinerja yang diharapkan (Yusuf dan Nurihsan, 2015:135).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki seseorang bahwa dia mampu melakukan sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan dan mengatasi hambatan.

2) Sumber-sumber Efikasi diri (*Self-Efficacy*)

Menurut Alwisol (2014:287) efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan, atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

- a) Pengalaman performansi, adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Sebagai sumber, performansi masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) performansi yang bagus meningkatkan ekspektasi efikasi. Mencapai keberhasilan akan memberi dampak efikasi yang berbeda-beda, tergantung proses pencapaiannya:
- b) Pengalaman vikarius (pengamatan keberhasilan orang lain), diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain, sebaliknya efikasi akan menurun jika mengamati orang yang kira-kira kemampuannya sama dengan dirinya ternyata gagal. Kalau figur yang diamati beda dengan diri si pengamat, pengaruh vikarius tidak besar. Sebaliknya ketika mengamati figur yang

Efikasi diri adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan (Alwisol, 2014:287). Efikasi diri merupakan setara dengan dirinya, bisa jadi orang tidak mau mengerjakan apa yang pernah gagal dikerjakan figur dalam jangka waktu yang lama.

- c) Persuasi sosial. Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi efikasi diri. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistis dari apa yang dipersuasikan.
- d) Keadaan emosi. Keadaan emosi yang mengikuti suatu kegiatan akan memengaruhi efikasi dibidang kegiatan itu. Emosi yang kuat, takut, cemas, dapat mengurangi efikasi diri. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi yang tidak berlebihan dapat meningkatkan efikasi diri.

3) Dimensi-dimensi Efikasi diri (*Self-Efficacy*)

Bandura (dalam Ghufro dan Risnawita, 2015:81) membagi dimensi Efikasi diri menjadi tiga dimensi yaitu *level* atau *magnitude*, *generality* dan *strength*.

- a) Dimensi *level* atau *magnitude*, berkaitan dengan derajat kesulitan tugas yang dihadapi. Penerimaan dan keyakinan seseorang terhadap suatu tugas berbeda-beda, mungkin orang hanya terbatas pada tugas yang

sederhana, menengah atau sulit. Persepsi setiap individu akan berbeda dalam memandang tingkat kesulitan dari suatu tugas. Individu akan cenderung melakukan tindakan yang dirasakan mampu untuk dilaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diperkirakan masih dalam batas kemampuannya. Semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Dimensi *generality* merupakan perasaan kemampuan yang ditunjukkan individu pada konteks tugas yang berbeda-beda, baik itu melalui tingkah laku, kognitif dan afektifnya. Maksudnya, individu dapat menyatakan dirinya memiliki efikasi diri yang tinggi pada bidang/tugas yang luas atau hanya pada bidang tertentu saja. Seperti, individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi tentu dapat menyelesaikan tugas dalam beberapa bidang sekaligus. Berbeda dengan individu yang memiliki efikasi diri yang rendah, cenderung akan menyelesaikan tugasnya dalam sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan tugasnya.

- c) Dimensi *strenght*, berkaitan dengan kuatnya keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki. Hal ini berkaitan dengan ketahanan dan keuletan individu dalam pemenuhan tugasnya. Individu yang memiliki keyakinan dan kemantapan yang kuat terhadap kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas akan terus bertahan dalam usahannya meskipun banyak mengalami kesulitan dan tantangan. Pengalaman memiliki pengaruh terhadap Efikasi diri yang diyakini

seseorang. Pengalaman yang lemah akan melemahkan keyakinan individu itu pula. Individu yang memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka akan teguh dalam usaha untuk menyampaikan kesulitan yang dihadapi.

4) Indikator-indikator Efikasi diri

Kilapong (2014) menyebutkan beberapa indikator efikasi diri yaitu:

- a) *Past performance* adalah kemampuan Karyawan menyelesaikan tugas-tugas baru yang menantang berdasarkan pengalaman kerjanya.
- b) *Vicarious experience* adalah kesuksesan Karyawan dari keberhasilan dalam mengerjakan suatu tugas.
- c) *Verbal persuasion* adalah gaya komunikasi Karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya saat bekerja.
- d) *Emotional cues* adalah sikap emosional Karyawan dalam bekerja sehingga yakin akan kemampuan.

2.1.4 Disiplin kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, Karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana Karyawan selalu

datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006: 126).

Sintaasih & Wiratama (2013:129), disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku secara sukarela. Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin Karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin Karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kedisiplinan merupakan sifat seorang Karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira, dalam Anshari, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap

peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila Karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2) Faktor – faktor penilaian Disiplin Kerja

Setiyawan dan Waridin (2006:101),ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a) Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan Disiplin yang positif.
- b) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d) Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e) Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

3) Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan Karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, Karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan Karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, Karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki Karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator disiplin kerja menurut Sutrisno, (dalam Pratiwi,2018) adalah sebagai berikut :

a) Taat terhadap aturan waktu

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

b) Taat terhadap aturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam bekerja.

c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2017:105). Kinerja atau unjuk kerja adalah

pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016:229). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2015:549). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam periode tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik (Mangkunegara, 2017:67).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukannya pada pekerjaannya menurut perannya dalam organisasi sesuai standar organisasi yang telah ditentukan dan disepakati bersama selama periode tertentu. Hasil kerja seorang Karyawan akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

2) Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Karyawan, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik

kepada Karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2017:135). Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok (Marwansyah, 2016:236).

Penilaian kinerja berarti membandingkan antara kinerja aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan. Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok (Rivai dan Sagala, 2015:549).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atau pengevaluasian hasil kerja Karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan satandar yang ditetapkan.

3) Penilai Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:237-238) ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja Karyawan, yakni:

a) Atasan langsung

Pada umumnya, bagian departemen sumber daya manusia bertanggung jawab atas perancangan dan implementasi program penilaian kinerja. Walaupun demikian, untk menjamin keberhasilan program ini, para manajer lini harus berperan serta secara langsung.

b) Bawahan

Bawahan cenderung memberikan perspektif yang berbeda dengan perspektif penyelia maupun Karyawan itu sendiri. Ini tidak berarti bahwa penilaian bawahan itu akurat. Kecenderungan untuk terkontaminasi oleh pola persahabatan atau keinginan untuk mengalah dari atasannya, penilaian oleh bawahan biasanya kurang tepat digunakan dalam keputusan yang berhubungan dengan administrasi Karyawan.

c) Rekan kerja

Karena rekan kerja memiliki kontak yang terus menerus dan kesempatan untuk mengamati perilaku satu sama lain, diharapkan bahwa penilaian mereka paling *valid*.

d) Penilaian kelompok

Penilaian kelompok mencakup penggunaan dua orang atau lebih manajer, yang mengenal dengan baik kinerja Karyawan, untuk menilai kinerja sebagai satu tim.

e) Penilaian oleh diri sendiri

Dua faktor utama yang memengaruhi validitas penilaian oleh diri sendiri adalah (1) karakteristik tertentu dari orang yang melakukan evaluasi diri, dan (2) kondisi tempat penilaian dilakukan. Penilaian oleh diri sendiri akan bermanfaat jika dikontraskan dengan penilaian atasan dalam menyediakan umpan balik bagi Karyawan.

Pendapat lainnya menyebutkan pada umumnya kinerja Karyawan hanya dinilai oleh atasannya (baik oleh atasan langsung maupun tidak

langsung). Penilaian oleh rekan dan bawahan hampir tidak pernah dilaksanakan di perusahaan, kecuali untuk keperluan riset (Rivai dan Sagala, 2015:554). Berdasarkan hal ini, maka penelitian ini menggunakan rekan kerja sebagai penilai kinerja Karyawan karena penilaian kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya digunakan untuk keperluan riset dan diharapkan penilaian yang dilakukan adalah *valid*.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Rivai dan Sagala (2015:558) menyebutkan tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para Karyawan dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Tujuan evaluasi, yaitu seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang Karyawan dengan menggunakan ratings deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.
 - b) Tujuan pengembangan, yaitu seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang Karyawan dimasa yang akan datang.
- Tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja Karyawan adalah sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

5) Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2015:563), aspek-aspek kinerja Karyawan yang dinilai dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang Karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi Karyawan, dan kemampuan melakukan negosiasi.

6) Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:80) menyebutkan indikator-indikator kinerja Karyawan, terdiri dari :

- a) Kuantitas kerja
yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.
- b) Kualitas kerja
Yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.
- c) Prosedur kerja
yaitu pemahaman Karyawan pada prosedur kerja dan informasi tentang pekerjaan

d) Kreativitas

Yaitu kemampuan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

e) Kerja sama

Yaitu kerja sama dengan rekan kerja

f) Kemampuan kerja

Yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.

g) Inisiatif

Yaitu kemampuan Karyawan untuk memulai tindakan dalam menganalisis permasalahan.

h) kehadiran

Yaitu suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat waktu.

2.2 Hasil penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh Disiplin, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

- 1) Penelitian oleh Dhermawan (2017) dengan judul: Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

- 2) Penelitian oleh Turangan (2017) dengan judul: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado. Hasil penelitian membuktikan secara empiris bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Manado.
- 3) Penelitian oleh Ardiansyah (2018) dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.
- 4) Penelitian oleh Triastuti (2018) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Fadude, dkk (2019) dengan judul penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang dengan metode analisis data regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian oleh Harjono (2015) dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Efikasi diri* Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Efikasi diri* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Air Manado.
- 7) Penelitian oleh Fatmasari (2017) dengan judul: Pengaruh *Talent Management* dan *Efikasi diri* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Alat Berat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Efikasi diri* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan.
- 8) Penelitian oleh Feriana (2019) dengan judul: Pengaruh *Self-Esteem*, *Efikasi diri* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Han Putra Jaya. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Efikasi diri* terhadap kinerja Karyawan pada PT Han Putra Jaya.
- 9) Penelitian oleh Khaerana (2020) dengan judul: Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara empiris *Efikasi diri* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) Kabupaten Luwu Timur.
- 10) Penelitian oleh Priska (2020) dengan judul: Pengaruh *Self-Efficacy*, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara *Efikasi diri* terhadap kinerja karyawan PT PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

- 11) Purnomo (2017) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang, baik secara parsial maupun secara simultan.
- 12) Hastuti Dkk (2020) dengan judul penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan terhadap kinerja Karyawan Kelurahan Dan Desa Di Wilayah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- 13) Penelitian Purnawijaya (2019) dengan judul penelitiannya : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya
- 14) Penelitian Anggun Nurlaila Septiyana (2020) dengan judul penelitiannya “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Berkah Bersama Tanjung Enim.

- 15) Penelitian Mokodompit *et,al* (2017). Dalam penelitiannya berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja Karyawan CV. Sumber rejeki. penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan, komunikasi kerja dan disiplin terhadap kinerja Karyawan di CV. Sumber Rejeki, simultan dan parsial. Jadi berdasarkan temuan ini, dianjurkan CV. Sumber Rejeki perlu meningkatkan kinerja Karyawan dengan fokus peningkatan dalam gaya kepemimpinan, komunikasi kerja dan disiplin sebagai faktor untuk menentukan peningkatan kinerja Karyawan.

