

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) yaitu prestasi kerja yang dapat dilakukan dalam proses produksi. SDM menggambarkan kualitas upaya yang dilakukan seseorang pada titik waktu tertentu untuk menghasilkan suatu produk atau jasa (Sonny Sumarsono 2003, H 4). Sudarsono (2006,67) menunjukkan bahwa tidak mungkin untuk memisahkan waktu satu orang dalam kelompok kerja.

Menurut John Ivancevich fungsi Sumber Daya Manusia bisa diartikan proses pencapaian tujuan organisasi melalui mendapatkan, mempertahankan, memberhentikan, menyebarkan, serta memanfaatkan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Oleh sebab itu fungsi dari sumber daya manusia ini penting untuk terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia:

- a. Fungsi manajerial: merencanakan, mengorganisasikan, pengaruh dan pengendali
- b. Fungsi operasional: penyediaan, peningkatan, imbalan, pengintergrasian, penjagaan, dan PHK.
- c. Fungsi posisi: manajemen personalia dalam pencapaian tujuan perusahaan secara holistic.

3. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia diharapkan oleh seluruh organisasi, karena tanpa adanya manajemen seluruhnya akan menjadi sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Terdapat 3 alasan penting nya manajemen:

- a. Ini adalah tujuan untuk dicapai.

Manajemen diperlukan untuk tujuan organisasi dan pribadi.

- b. Temukan keseimbangan antara masalah konflik.

Manajemen diminta untuk menemukan keseimbangan antara tujuan, sasaran, dan kegiatan yang saling bertentangan dari pemangku kepentingan perusahaan, seperti

pemilik dan karyawan, serta kreditur, pelanggan, konsumen, pemasok, serikat pekerja, asosiasi bisnis, masyarakat, dan pemerintah.

c. Untuk mencapai non-efisiensi efisiensi.

Pekerjaan suatu organisasi dapat dilihat dalam cara yang benar dan tepat.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2021: 480).

Sedangkan Amstron dan Baron (dalam Fahmi, 2016: 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasitersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakankinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Selain itu, Harsuko (dalam Priansa, 2019: 179) menyatakan kinerja adalah sejauh mana seseorang telah mengemban tugasnya dalam rangka melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran pegawai sebagai individu dan atau dengan memperlihatkan kompetisi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek, yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

2. Penilaian Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2017:138), penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Lalu, informasi yang didapat dari evaluasi tersebut akan dikomunikasikan ke karyawan yang bersangkutan.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”

Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) bahwa : “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”

Manfaat dari penilaian kinerja (Rivai, 2018), yaitu:

- a. Sarana perbaikan prestasi, dengan menentukan kebutuhan pengembangan yang dapat mendukung peningkatan prestasi karyawan
- b. Mempermudah penentuan penempatan, promosi, perpindahan dan penurunan pangkat
- c. Sarana perbaikan kinerja karyawan
- d. Melatih dan mengembangkan kemampuan karyawan
- e. Membantu divisi SDM/HRD mengidentifikasi keberhasilan fungsi divisinya.

Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas pencapaian atau kontribusi yang dilakukan karyawan.
- b. Merupakan kesempatan untuk menerima promosi dan/atau bonus.
- c. Untuk mengidentifikasi kebutuhan karyawan akan pelatihan atau pendidikan tambahan yang berkaitan dengan pengembangan karir.
- d. Untuk meningkatkan keterampilan.
- e. Untuk memotivasi karyawan dalam pengembangan karir dan membuat mereka merasa terlibat.
- f. Untuk membuka diskusi antara karyawan dan perusahaan mengenai target jangka panjang individu atau organisasi.

3. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, Premeaux (dalam Priansa, 2019: 185) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi, antara lain:

a. Kuantitas Pekerjaan (*quantity of work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan dalam menangani tugas tugas yang ada diperusahaan.

c. Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap perubahankebutuhan dan kondisi kondisi.

4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor penting kerja berdasarkan Hasibuan (2010) ada tiga, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan serta penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta taraf motivasi kinerja.jika kinerja karyawan baik secara optimal maka dibutuhkan kinerja perusahaan bisa berjalan optimal. Sedangkan berdasarkan Robert dan John (2001) faktor yang mensugesti kinerja individu, yaitu:

a. Kemampuan individu

b. Motivasi

c. Dukungan yang diterima

d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

e. Hubungan mereka dengan organisasi

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan Robbins (2016:260). Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (*unit/siklus*) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d. Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Hasibuan (dalam Priansa 2019: 161).

Sedangkan menurut Syuhada et al.(2019: 333) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain itu Afandi (2018: 11) menyatakan disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang orang yang bergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Selain itu juga Zainal et al.(2018: 599) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu 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.

2. Jenis Disiplin

a. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut Tindakan pendisiplinan contoh berupa peringatan atau skorsing.

b. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan memberikan hukuman yang lebih berat kepada pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Tujuan Disiplin Progresif adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil Tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilakukan.

c. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah langkah-langkah disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai menaati macam peraturan atau ketentuan yang berlaku dan menyanggupi menaati peraturan tersebut.

3. Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja peneliti menggunakan dimensi menurut PT. Anugerah Cahaya Abady: (belum selesai)

- 1) Pengukuran waktu secara efektif
- 2) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- 3) Absensi

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada dalam standar pekerjaan perusahaan.

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto pada Sinambela (2016:365) beropini bahwa faktor dari disiplin kerja itu terdapat beberapa, yaitu:

a. Frekuensi kehadiran

Tolak ukur untuk menentukan kurang disiplinnya pegawai adalah meningkatnya frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat cuti sakit, pegawai tersebut sudah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang selalu penuh perhitungan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Seorang pegawai wajib mentaati segala standar ketenagakerjaan dalam pelaksanaan pekerjaannya yang telah ditetapkan sesuai anggaran dalam pedoman ketenagakerjaan, sehingga kecelakaan kerja dapat dihindarkan.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Itu harus memastikan ketenangan dan kelenturan di tempat kerja.

e. Etika kerja

Etos kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang harmonis dan saling menghormati antar rekan kerja.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2015) Indikator pada dasarnya banyak mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, di antara lain :

a. Tepat waktu tiba ditempat kerja

b. Tepat waktu pada saat pulang kerumah

c. Mematuhi peraturan yang berlaku

d. Bertanggung jawab dalam pengerjaan tugas

e. Melaksanakan tugas kerja hingga berakhir tiap harinya

Indikator yang dikembangkan untuk mengukur variabel disiplin staf dalam penelitian ini diambil dari pemikiran Mangkunegara (2015) bahwa tepat waktu tiba ditempat kerja, tepat waktu pada saat pulang kerumah, mematuhi peraturan yang berlaku, bertanggung jawab dalam pekerjaan tugas, melaksanakan tugas kerja hingga berakhir tiap harinya,

karena semakin luasnya keinginan ini dengan berbagai jenis pekerjaan di wilayah penelitian.

D. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan istilah yang berasal dari bahasa Inggris “competency” yang memiliki arti kecakapan atau kemampuan.

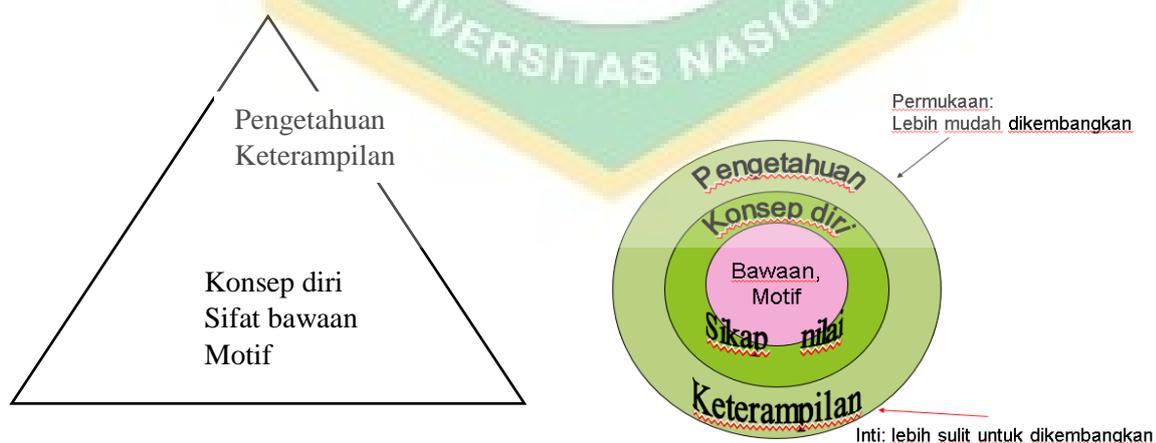
Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi Kerja dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dalam kaitannya dengan kinerja di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi adalah salah satu sumber daya terpenting yang dapat dimiliki setiap perusahaan karena, mereka dapat berkontribusi secara langsung dalam meningkatkan daya unggul perusahaan di dalam industrinya.

Namun menurut Sudarmanto (2014) Kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Namun menurut Spencer dan Spencer (1993) teori model competition adalah sebuah cara untuk memperlihatkan kompetensi apa yang seseorang punya dan butuhkan.

Untuk lebih jelasnya lihatlah gambar berikut



- Pengetahuan : apa yang diketahui seseorang tentang suatu bidang tertentu
- Skill : hal-hal yang harus dilakukan seseorang dengan baik
- Trait : karakteristik relatif bertahan lama dari seseorang

- d. Citra Diri : Pandangan seseorang tentang dirinya sendiri, identitas, kepribadian dan nilai
- e. Nilai : apa yang menurut seseorang penting untuk dilakukan atau dilakukan
- f. Motif: perhatian saat ini untuk keadaan tujuan yang memberi energi, mengarahkan dan memilih perilaku

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Sutrisno (2009) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motif merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Konsep diri adalah sikap atau nilai seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- c. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu misalnya pemahaman mengenai pekerjaan.
- d. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktek, pelatihan atau pengalaman.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell (2012: 56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berpikir ke depan.

- b. Keterampilan

Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam

kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

f. Isu emosional

Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

4. Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

a. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

b. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

c. Konsep diri (Sikap)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan.

E. Loyalitas Karyawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan pada perusahaan. Loyalitas adalah sebuah tekad dan kesanggupan seorang karyawan dalam menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat dipatuhi oleh seluruh karyawannya dalam melaksanakan tugas. Loyalitas pada suatu pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab, disiplin keras, serta jujur dalam bekerja (Handoko (2015: 83).

Steers dan Porter (dalam Nitisemito (2016: 177) menyatakan bahwa pertama loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan yang pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila membuat kesalahan yang ekstrim.

Sedangkan definisi lain menurut Reichheld (dalam Susanto, 2010:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor penting.

2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Steers dan Porter dalam Kusumo, (2010:75) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi. Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, lingkungan kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman.

3. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Witari & Heryenzus (2019:2) terdapat indikator-indikator loyalitas karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Mampu bertahan dalam organisasi
Karyawan memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi dan tidak berniat mencari pekerjaan lain.
- b. Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
Dengan bersedia untuk bekerja diluar jam batas kantor, diidentikd dengan karyawan yang royal dan rajin.
- c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan
Mampu menjaga rahasia perusahaan dengan baik agar tidak menimbulkan kerugian material dan immaterial bagi perusahaan.

- d. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat
Menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
- e. Mentaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
Taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan tanpa harus dengan aturan yang ketat.
- f. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi
Karyawan bersedia mengorbankan kepentingan pribadi untuk memberikan usaha yang terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.
- g. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
Karyawan yang berani mengutarakan pendapat karena benar dan dirasa pendapat tersebut akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan. Tak segan untuk memberikan opini dan ide baru walaupun mungkin akan bertentangan dengan pendapat kebanyakan karyawan.
- h. Mau bekerja sama
Karyawan yang royal akan saling bekerja sama dengan rekan kerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.
- i. Membantu rekan kerja
Karyawan yang loyal akan peduli terhadap kinerja sesama karyawan. Mereka tidak hanya berhubungan baik terhadap sesama rekan kerja, namun juga mau bekerja sama dan membantu rekan kerjanya.

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang penting dalam suatu perusahaan, hal tersebut dikarenakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka produktivitas serta kinerjanya semakin tinggi. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh pada tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh perusahaan itu sendiri. Disiplin kerja karyawan merupakan suatu masalah yang memerlukan perhatian, karena masalah ini dapat mempengaruhi kepada kemajuan dan kemunduran perusahaan. Perusahaan tentunya tidak akan pernah mengalami sebuah kemajuan dan perkembangan apabila disiplin karyawan tidak tertanam dengan baik, sehingga berdampak pada kehancuran bagi perusahaan yang bersangkutan. Hasibuan

(dalam Priansa, (2016:161) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas tugasnya, baik secara sukarela maupun terpaksa. Sikap disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Doni Irawan, Gatot Kusjono dan Suprianto (2021) yang menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Spencer and Spencer (dalam Sutrisno, 2017:203) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Definisi tersebut mengandung makna kompetensi sebagai bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaannya.

Menurut Tannady (2017:389) kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangkat, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan pekerja. Kompetensi mencakup niat, tindakan, dan hasil akhir. Karyawan yang memiliki ketrampilan dalam bekerja, kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik, serta sikap kerja yang baik dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik karena dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job desc* yang diberikan perusahaan.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Ketika kompetensi sudah terpenuhi semestinya diikuti dengan kinerja karyawan yang baik. Sebaliknya, jika kompetensi tidak tercukupi, maka kinerja pegawai juga akan turun. Dengan demikian, secara konseptual terdapat pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Saputra et al. (2016), Sunarto et al. (2020), Setianingsih et al. (2019), dan William et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Sikap Loyalitas harus dipertahankan dan ditanamkan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan selalu menaati peraturan yang ditetapkan. Adanya loyalitas yang baik mencerminkan seorang karyawan mempunyai tanggung jawab dalam menjaga kerahasiaan perusahaan tersebut demi menjaga nama baik perusahaan. Sedangkan menurut Reichheld (dalam Susanto, 2010:179) semakin tinggi loyalitas karyawan dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya apabila loyalitas karyawan rendah, maka semakin sulit pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Sehingga loyalitas karyawan sangat harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor penting.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, Hesti Sabrina (2021) dengan hasil penelitian bahwa Loyalitas karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah positif. Artinya makin tinggi loyalitas karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapat bahan pembandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Dalam kajian pustaka, peneliti mencantumkan hasil dari penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Sesuai Rujukan Variabel

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Anjelika W. Tamba, Riane J. Pio, Sofia A. P. Sambul (2018)	Pengaruh Disiplin Kerjadan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana Cabang Manado	X1:Disiplin Kerja X2: loyalitas Karyawan Y: Kinerja karyawan	Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.

Lanjutan tabel 2.1

2	Ni Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba dan Ni Wayan Putu Artini (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agrowisata Bagus Agro Pelaga	X1:Disiplin Kerja X2:Kepuasan Kerja X3:Loyalitas Karyawan Y:Kinerja Karyawan	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintar	X1:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
4	Glenn Natan Marentek, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu (2021)	Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Kaitannya dengan Kinerja karyawan Hotel peninsula Manado	X1:Disiplin Kerja X2:Loyalitas Karyawan Y:Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan.
5	Nabilla Salsabil Sausan, Amrin Mulia Utama Nasution, Hesti Sabrina (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture	X1:Pengaruh kepuasan kerja X2:Loyalitas Karyawan Y:Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif Loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan tabel 2.1

6	Setianingsih & Kader (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru	X1:Disiplin Kerja X2:Kompetensi X3:Kompensasi	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
7	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1:Kompetensi X2:Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Abdillah, Andala Rama Putra Barusman dan Defrizal (2018)	Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Lampung Timur	X1:Disiplin X2:Kompetensi Y:Kinerja Karyawan	Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan tabel 2.1

9	Edi Sugiono, Suryono Efendi, Joko Susilo (2021)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Inspektorat Jendral Kementerian RI	X1: Kompetensi X2: Kompensasi X3: Gaya Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Edi Sugiono, Sugito Efendi, Jamaluddin Al-Afagni (2021)	Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja melalui kepuasan kerja PT. Wibiee Indoedu Nusantara.	X1: Motivasi X2: Kompetensi X3 : Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Ilman Ataunur & Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	X1: Kompetensi X2: Pelatihan Y: Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

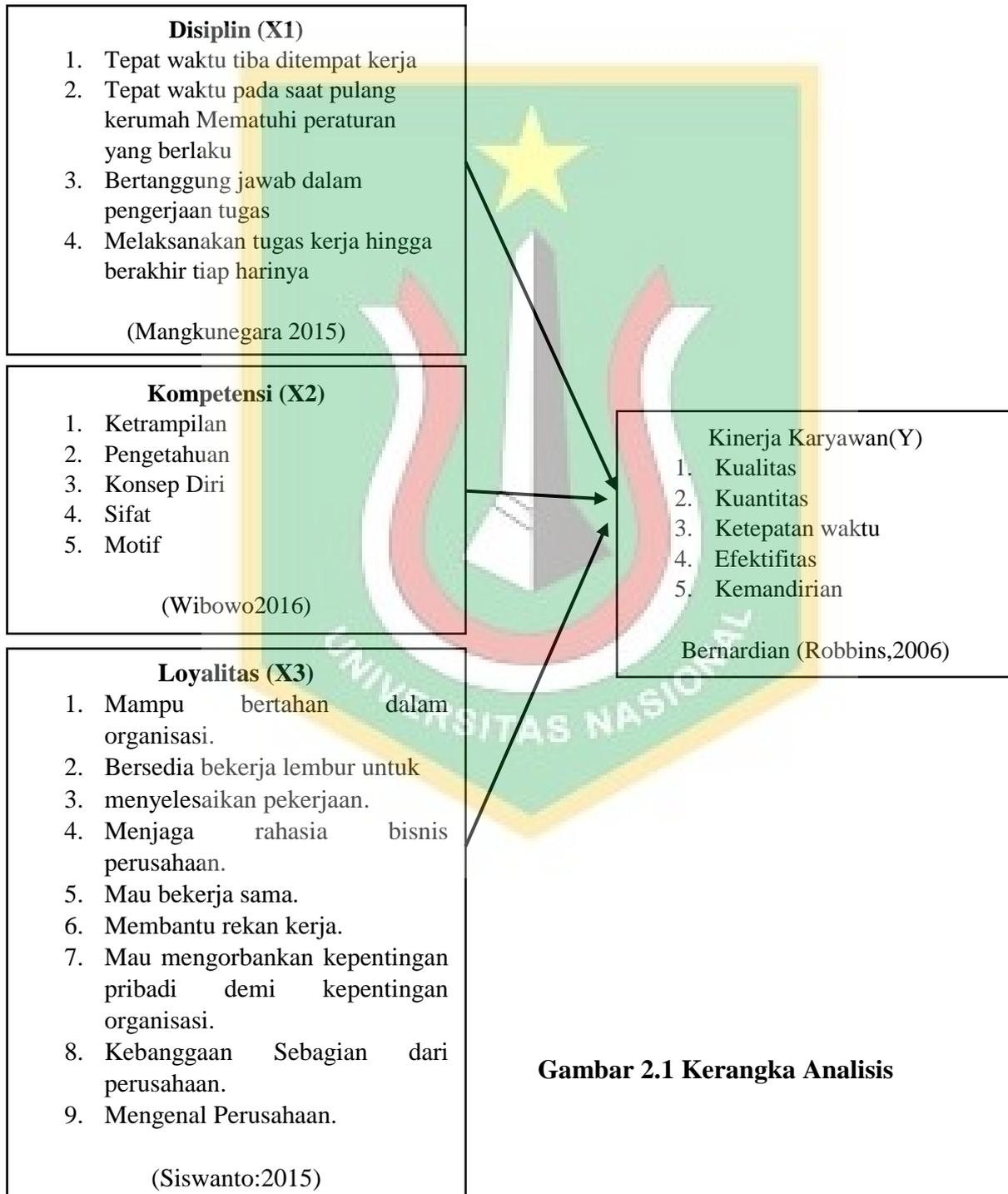
Lanjutan tabel 2.1

12	Suryono Efendi,Edi sugiono,Estorina Lambok Dermanti (2021)	Pengaruh Gaya kepemimpinan,Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Dektorat Jenderal HAM	X1:Gaya kepemimpinan X2:disiplin kerja X3:Kompetensi Y:Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Sugiono & Iskandarmanto (2023)	Pengaruh kompetensi, lingkungan non fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja apparat melalui motivasi kerja aparat teritorial pada X di Maluku Utara	X1: Kompetensi X2: Lingkungan Non Fisik X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Aparat Teritorial.
14	Sugiono & Ulfa (2021)	Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Pada PT. Mitra Kualitas Utama Jakarta	X1: Kompetensi X2: Kecerdasan Emosi X3: Pendidikan dan Pelatihan Y: Kinerja Karyawan	Temuan menunjukkan bahwa kompetensi, memiliki pengaruh menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal Penelitian Ilmiah, Data sudah diolah oleh peneliti (2022)

H. Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran (dalam Sugiyono (2011:60), Kerangka pemikiran merupakan tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berfikir adalah sebuah pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.



Gambar 2.1 Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis adalah prediksi tentang kemungkinan hasil penelitian. Selain itu, hipotesis merupakan hasil jawaban awal terhadap kasus yang ditentukan pada penelitian. Hasil hipotesis yang digunakan saat ini belum tentu benar. Hasil dari hipotesis benar atau tidaknya tergantung pada hasil pemeriksaan informasi empiris.

Variabel yang diteliti untuk hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian:

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor

H₂: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogo.

H₃ : Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Cahaya Abady Teknik Bogor.

