

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Litjan Poltak Sinambela (2018:480), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting 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. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2018:480).

Menurut Wilson Bangun (2012:231), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan dan suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai sebuah tujuan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) Jurnal Anggalia Wibasuri menyatakan bahwa kata kinerja merupakan terjemahan dari kata Performance yang mempunyai arti melakukan, hasil atau tingkat, keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Pengertian kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mar'at (2017:53-54), dikutip dalam buku Meithiana Indrasari terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

#### **1. Faktor Individu**

Misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu.

#### **2. Faktor Situasi Kerja**

Situasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang, ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta sistem kerja yang mendukung, tentu akan mendingkan pencapaian kinerja yang tinggi, dan disinilah letak peran seorang pemimpin untuk dapat lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

### **2.1.3 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja karyawan**

Menurut Nimpuno (2016) dikutip dari jurnal Yubersius Tongo-Tongo, tujuan dan manfaat kinerja adalah kemahiran dan kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja serta kegiatannya, kemahiran, dan pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas, kemahiran dan perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja, target aktivitas perbaikan kinerja, perbaikan dalam kualitas atau produksi. Perbaikan dalam waktu atau Perbaikan Bekerja.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian juga dapat dilakukan dengan cara dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya, seseorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat dilihat dari jumlah kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik.

#### **2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Moheriono (2019) dikutip dari jurnal Ery Teguh Prasetyo Terdapat lima (5) indikator kinerja karyawan antara lain :

1. Efektif

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan adalah salah satu output dari faktor-faktor penting yaitu kemampuan dan minat penerimaan seseorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang yang bekerja.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2018:334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:334), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Davis dan Sinambela (2018:334), disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

### **2.2.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2018), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan yang mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja**

Menurut Steve M. Jex (2018:302), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaannya, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja dan situasi pekerjaannya, sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Wehrich, Koontz (2018:302), menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Greenberg dan Baron (2018:302), kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:302), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dalam pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut jurnal stevanus rumangkit dan Sri maryati kepuasan kerja akan mencerminkan persamaan mereka terhadap pekerjaannya. Meskipun demikian kepuasan kerja tidak dapat secara langsung dilihat secara kasat mata tetapi dapat diperhatikan melalui perilaku yang ditunjukkan dan apa yang mereka ungkapkan lewat kata-kata. Pemenuh kepuasan kerja karyawan selain dapat mengurangi resiko keluarnya karyawan dari perusahaan juga mampu meningkatkan produktivitas kerja, sehingga selayaknya menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat menjadi sukses.

### **2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2019) yang dikutip dalam jurnal Ery Teguh Prasetyo terdapat lima (5) indikator kepuasan kerja karyawan diantaranya :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan lebih untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah menegrikan tugas dengan baik.

3. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang karyawan akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

#### 5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung bagi kebanyakan karyawan bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tindaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarak pada kepuasan kerja yang meningkat.

### 2.4 Penelitian Terdahulu

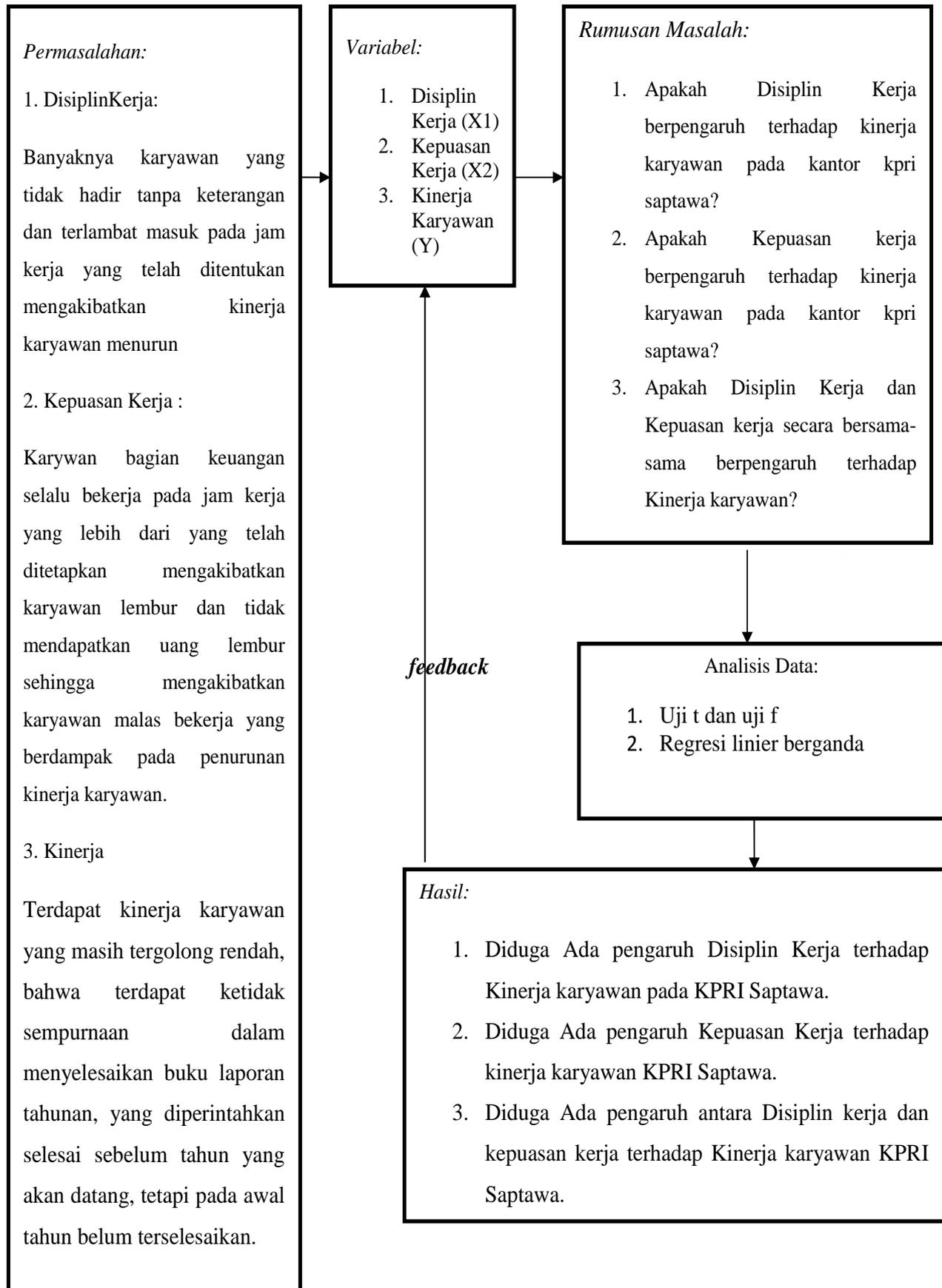
Penelitian terdahulu sangatlah penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan awal penelitian ini, kegunaan dari penelitian terdahulu ini yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Dari beberapa penelitian tentang variabel yang mempengaruhi kinerja antara lain :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina(2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Kuntitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2	Mutia Arda(2017)	Pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

3	Rizki Novriyanti, Hajan Hidayat(2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam
4	Anwar Prabu Mangkunegara, Tinton Rumbungan Octored (2015)	Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT.Dada Indonesia)	Quantitative	The results of this study show them the work discipline has positive effect on organizational commitment. Work motivation has positive effect on organizational commitment. Job satisfaction has positive influence on organizational commitment. Work discipline, work motivation and job satisfaction has positive influence on organizational commitment.
5	Rusdin Tahir Yuliandi (2019)	Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satification, and Employee Perfomance	Quantitative	The results showed work discipline, competence, empowerment, job satisfaction and perrformance have a good relationship.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Menurut jurnal Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017) menyatakan bahwa Sikap disiplin harus ditanamkan dan dibudayakan oleh setiap karyawan agar dapat mendukung terciptanya tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan selalu mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Adanya disiplin yang baik mencerminkan seseorang mempunyai tanggung jawab atas pekerjaannya. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang disiplin saat pergi kerja, saat kerja dan saat pulang kerja serta mengikuti aturan dalam bekerja, biasanya memiliki kinerja yang baik. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 = Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi kpri saptawa Provinsi Lampung.

### **2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017) menyatakan bahwa terpenuhinya kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan juga semakin tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap kinerjanya. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan seperti memberikan jaminan perlindungan keamanan, memberi penghargaan serta kesempatan kerja untuk berinteraksi dan mengikutsertakan karyawan untuk mengambil keputusan.

H2= Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi kpri saptaw Provinsi Lampung.

### **2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut jurnal Mutia Arda (2017) menyebutkan bahwa Pengaruh Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan adalah Disiplin Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, yang artinya Jika Kedisiplinan diperoleh dari pekerjaan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan baik, sebaliknya jika Disiplin Kerja Kurang tercapai dengan kurang baik maka Kepuasan Kerja dan Kinerja akan Menurun.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, Sunyoto (2017:18). Kinerja karyawan merupakan perwujudan dari seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

H3 = Disiplin Kerja dan kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.