

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan Menurut **Siswanto (2015)** Kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut **Rivai (2015)** memberikan pengertian bahwa Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut **DC Purba (2019)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **MA Fristia (2019)** Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut **Budi Rahayu (2017)** faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- a. kelompok variabel individu yaitu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

- b. Kelompok variabel psikologis yaitu terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.
- c. Kelompok variabel organisasi yaitu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

2.1.3 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Menurut **Ferdian fatikhin (2017)** berpendapat bahwa dengan adanya penilaian kinerja terdapat manfaat yang dapat diterima dengan baik oleh karyawan maupun bagi perusahaan.

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja
- b. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai
- d. Guna menyusun program pelatihan dan pendidikan

2.1.4 Aspek Kinerja Karyawan

Menurut **Rosinta Romauli Situmorang (2017)** mengemukakan secara umum dapat dinyatakan dalam empat aspek dari kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja Menurut **kasmir (2016)** untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu :

- a. Kualitas pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu
- b. Kuantitas untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
- c. Waktu untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil kegiatan seseorang yang dapat melaksanakan tugas sesuai target atau sasaran dari karyawan tersebut.

2.2 Sistem informasi SDM

2.2.1 Pengertian Sistem Informasi SDM

Menurut **Rusjiana (2016)** Sistem Informasi manajemen SDM merupakan prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik, memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM.

Jadi pada pelaksanaannya, organisasi bisnis membutuhkan teknologi informasi untuk memperoleh informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan (**sidharta, 2015**).

Menurut **sidharta (2015)** konsep dasar sistem merupakan suatu jaringan dari prosedur-prosedur yang saling berkumpul bersama untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan tertentu disebut dengan sistem.

DR.H Chamdan Anam, S.E.,M.M (2016) menyebutkan fungsi dari Sistem Informasi SDM adalah sumber daya manusia bertanggung jawab unyuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja perusahaan. Sistem infirmasi SDM mendukung aktivitas seperti mengenali karyawan potensial, menjaga catatan lengkap mengenai karyawan yang ada, dan menciptakan program untuk mengembangkan bakat dan keahlian karyawan.

2.2.2 Indikator Sistem Informasi SDM

Menurut **iasmaya (2016)** Sistem Informasi SDM terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a) Akurat yaitu setiap informasi benar berdasarkan bukti atau fakta yang memadai, serta dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.
- b) Relevan yaitu informasi tersebut mempunyai manfaat untuk pemakainya
- c) Tepat waktu itu informasi yang datang pada penerima tidak boleh terlambat.
- d) Lengkap yaitu informasi yang dihasilkan tidak ada kurangnya

Berdasarkan defenisi dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi SDM merupakan sistem untuk mengolah, memvalidasi data untuk mempermudah pekerjaan dari sumber daya manusia tersebut.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian kompetensi

Menurut **Sudarmanto (2015)** Kompetensi adalah Karakteristik dasar personal yang menjadi faktor sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut **steward V.Hoke (2018)** kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu sendiri.

Menurut **MAN Basori (2017)** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.3.2 Komponen Kompetensi

Komponen kompetensi menurut **EY Pramularso (2018)** terdapat lima aspek antara lain:

- a. *Motives* adalah dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- b. *Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri, control diri, stress atau ketabahan.

- c. *Self concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan sebagiannya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja Sumber Daya Manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.
- e. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang *desk relationship officer* harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis.

Menurut **Sudarmanto (2015)** terdapat 7 determinan yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu :

- a. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang
- b. Keahlian/ keterampilan aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi
- c. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas

- d. Karakteristik personal seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang
- e. Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai
- f. Isu-isu emosional hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi
- g. Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi

2.3.3 Indikator kompetensi

Menurut **Sholehatusya'diah (2017)** komponen-komponen kompetensi adalah berhubungan dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya, yaitu terdiri dari :

- a. Pengetahuan dalam bidang yang telah ditentukan
- b. Kemampuan yang dimiliki sesuai dengan keahlian
- c. Keterampilan merupakan keterampilan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi tersebut adalah kemampuan dari karyawan tersebut atau keterampilan yang dimiliki yang mempengaruhi kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

2.4 Sarana Prasarana

2.4.1 Pengertian Sarana Prasarana

Menurut **UU No 3 Tahun 2018** tentang petunjuk operasional pengelolaan dan alokasi khusus fisik bidang pariwisata Sarana Prasarana adalah salah satu indikator penting dalam pengembangan pariwisata, kelengkapan sarana dan prasarana tersebut akan ikut menentukan keberhasilan suatu daerah menjadi daerah tujuan wisata.

Berdasarkan pengertian diatas, maka sarana dan prasarana pada dasarnya memiliki fungsi utama sebagai berikut :

- a. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu
- b. Meningkatkan produktivitas
- c. Hasil kerja lebih berkualitas dan terjamin
- d. Lebih memudahkan dalam gerak kinerja para karyawan
- e. Menimbulkan rasa nyaman dan puas bagi anggota karyawan

Menurut **Maya Nachrowi (2019)** Sarana prasarana yaitu alat atau perlengkapan yang sifatnya berupa fisik untuk membantu karyawan atau pegawai yang bekerja di suatu kantor untuk mencapai tujuan dari kantor tersebut.

Menurut **Y Yulihadi (2019)** Sarana Prasarana merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

2.4.2 Indikator sarana dan prasarana

Menurut **D Hartono (2014)** indikator sarana dan prasarana terdiri dari :

- a. Kondisi bangunan

- b. Ketersediaan sarana prasarana
- c. Kondisi sarana prasarana
- d. Faktor keamanan peralatan kerja
- e. Penggunaan peralatan kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa sarana prasarana adalah indikator yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama pada kantor Dinas Pariwisata.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 pengertian disiplin kerja

Menurut **Mulyadi (2015)** Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut **M Astutik (2017)** Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Menurut **RD Tyas (2018)** Disiplin kerja yaitu fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

2.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator Disiplin Kerja Menurut **E Nopitasari (2019)** sebagai berikut :

- a. Mematuhi semua peraturan
- b. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
- c. Tingkat absensi
- d. Waskat (pengawasan melekat)
- e. Sanksi hukum

Macam-macam disiplin kerja menurut **E Nopitasari (2019)** ada dua bentuk disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin adalah suatu upaya menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi peraturan kerja dan aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

- b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut pengertian ahli diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang untuk mematuhi peraturan yang berlaku dilingkungan kerja karyawan tersebut.

Mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian terdahulu. Dalam melakukan penelitian ini penulis berpedoman pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

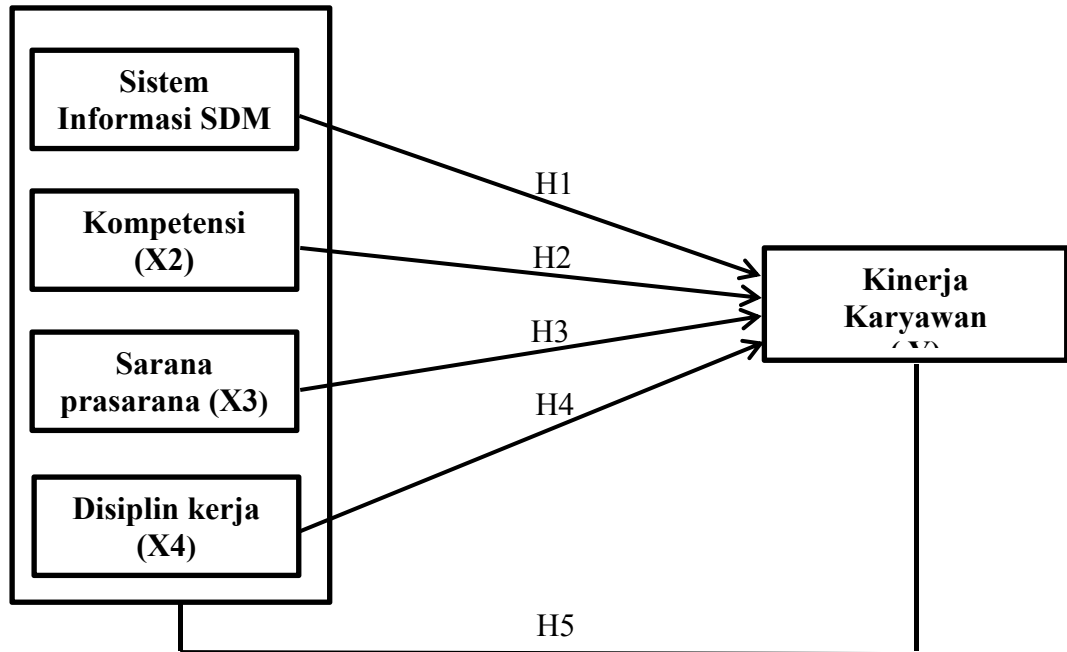
Penelitian	Judul penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1.Maulina Agustita (2017)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang	Kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi yang ada pada karyawan kantor PT Perkebunan Nusantara VII Palembang memang sudah sesuai dengan kemampuannya, karena karyawan bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit demi sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut.
2. Heny sidanti (2015)	Pengaruh lingkungan kerja disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja PegawaiNagri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja	Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda, hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja (0,071), disiplin (0,458), motivasi

			(0,196) terhadap kinerja karyawan
3.Rivky pomalingo (2015)	Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBDP Provinsi Sulawesi Utara	Disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BPBDP Provinsi Sulawesi Utara. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data kuisisioner.
4.Ni Made Diah(2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja,disiplin kerja dan kinerja karyawan	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.Maria Rini Kustrianingsih (2016)	Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan	Motivasi kerja, kepemimpinan, iklim kerja dan kinerja karyawan	Adanya pengaruh signifikan motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
6. Windy J.Sumaki (2017)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisai dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero wilayah sulutenggo area Manado)	Disiplin kerja, budaya organisasi, komunikasi kerja dan kinerja karyawan	Secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun

			organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7.Saputra (2016)	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan	Variabel penelitian ini adalah variabel independen, kompetensi dan disiplin kerja adalah variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha Tjampuhan resort dan spa
8.Susanti (2016)	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat	Disiplin kerja dan kinerja karyawan	Disiplin kerja (x) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Biro Pelayanan Sosial dasar Sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat

9.Saputra,Bagia,suwendra (2016)	Pengaruh kompetensi dan disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan di Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa	Variabel independen : kompetensi dan disiplin kerja Variabel dependen : kinerja karyawan	Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, kompetensi terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & spa
10. Pangarso dan Susanti (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan social Dasar Sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat	Variabel independen : disiplin dan variabel dependen : kinerja pegawai	Disiplin kerja (x) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

2.6 Kerangka Pikir



2.7 Hipotesis

Penelitian yang dilakukan untuk menguji beberapa hipotesa sebagai berikut :

H1 : Diduga Sistem Informasi SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Diduga Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Diduga Sarana Prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H5 : Diduga Sistem Informasi SDM, Kompetensi, Sarana Prasarana, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

