

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Teori dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang individu dari melakukan pekerjaannya dan diukur berdasarkan kriteria standar kuantitas dan kualitas dan ketepatan waktu (Prasetyo *et al.*, 2021). Kinerja merupakan standar beberapa jauh pegawai dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas yang telah dilakukan dan dideskripsikan sehingga pola perilaku yang dimiliki oleh mereka tersebut (Sulutgo *et al.*, 2023).

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

(Hidayaturrokhman *et al.*, 2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu bila suatu tujuan tertentu bisa dicapai, kita boleh mengatakan kegiatan tersebut efektif apabila akibat yang tidak dicari kegiatan yang penting dari hasil yang dicapai sehingga dapat menghasilkan kepuasan walaupun tidak efisien, sebaliknya dicari tidak penting atau remeh maka kegiatan nya tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang) merupakan suatu sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan sesuai perintah mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin adalah taat kepada peraturan yang berlaku jadi, disiplin karyawan merupakan kegiatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu suatu yang berkaitan dengan daya pikir dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk memperjelas dan mempermudah sebuah penulisan dibutuhkan indikator atau pengukuran dalam penelitian, Menurut (Primawanti *et al.*, 2022), indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas. Adapun menurut (Waris, 2015) terdapat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut sesuatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, sesuatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat bermanfaat bagi pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Untuk dapat memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Ulfa *et al.*, 2022). Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik (Tamba *et al.*, 2018).

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-pertauran atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar

tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila (Nopitasari *et al.*, 2021). Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan (Abrar Muslim *et al.*, 2019).

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja, antara lain: (Halilintar, 2022).

- 1) Tujuan dan kemampuan juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang seharusnya dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan sehingga ia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Kepemimpinan keteladanan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan contoh dan panutan oleh bawahannya dengan keteladanan pemimpin yang baik maka kedisiplinan bawahan juga akan baik. Tetapi jika keteladanan pemimpin tidak baik (kurang disiplin) bawahan pasti akan kurang disiplin.
- 3) Remunerasi juga mempengaruhi disiplin pegawai karena remunerasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya.
- 4) Waskat (attachment) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, semangat dan prestasi kerja bawahannya.

- 5) Sanksi hukum memegang peranan penting dalam menjaga disiplin pegawai sehingga karyawan akan semakin takut melanggar aturan dan juga akan mempengaruhi naik buruknya disiplin pegawai.
- 6) Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap pegawai yang disiplin akan menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu instansi.

c. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin perlu ditingkatkan untuk menunjang kelancaran kerja karyawan. Penilaian disiplin kerja bagi karyawan setiap perusahaan sangat diperlukan karena akan membantu manajer perusahaan untuk mengambil langkah-langkah dalam penilaian setiap karyawan. Berikut ini faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam menilai disiplin kerja menurut (Pratami Ayu, 2022), yaitu:

- 1) Kualitas disiplin kerja meliputi datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan waktu untuk melaksanakan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi positif.
- 2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan. Besarnya kontribusi karyawan akan membantu kemajuan perusahaan ke arah yang lebih baik.
- 3) Kompensasi yang dibutuhkan meliputi saran, arahan, atau perbaikan dari karyawan untuk kemajuan dan kemajuan perusahaan. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal Jarak dari tempat tinggal ke lokasi tempat kerja perlu

diperhatikan dalam penilaian disiplin, hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu masuk kerja.

- 4) Konservasi adalah penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu mencegah tindakan yang bertentangan dengan aturan.

3. Teknologi Informasi

a. Pengertian Teknologi Informasi

Teknologi informasi suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk mendapatkan menyimpan, menyusun dan memanipulasi data untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu (Hilardi *et al.*, 2022). Sedangkan menurut (Lestiowati *et al.*, 2021) teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer saja (hardware dan perangkat lunak), tetapi pada teknologi informasi juga dapat mempermudah seseorang karyawan dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam berbasis komputer dengan mudah sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan cepat.

b. Faktor yang Mempengaruhi Teknologi Informasi

1) Faktor Sosial

Internalisasi individu dari referensi kelompok budaya subyektif dan mengkhhususkan persetujuan antar pribadi bahwa individu telah berusaha dengan yang lain pada situasi sosial khusus.

2) Faktor Affect

Faktor affect sebagai perasaan gembira, kegirangan hati, kesenangan atau depresi, kemuakan, ketidaksenangan dan benci yang berhubungan dengan individu dalam pemanfaatan teknologi informasi.

3) Faktor Kompleksitas

Tingkat inovasi yang dirasakan seperti sukar secara relative untuk memahami dan menggunakan teknologi informasi.

4) Faktor Konsekuensi Tugas

Faktor ini berhubungan dengan sejauh mana kemampuan seseorang dalam menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.

c. Tujuan Teknologi Informasi

Tujuan teknologi informasi dikemukakan oleh (Sagala, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Memecahkan masalah
2. Membuka kreativitas
3. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

4. Manajemen Pengetahuan

Manajemen Pengetahuan adalah system pengelolaan yang bersumber dari pengetahuan yang dihadirkan oleh perusahaan serta asset intelejensi yang berfungsi untuk meningkatkan ciri khas kinerja perusahaan serta dapat memberikan nilai tambahan apabila perusahaan berlaku cerdas dalam proses bisnis dan Knowledge management menjadi bahasan yang paling penting serta

memberikan peran perusahaan sebab merujuk pada inisiatif serta prosedur pengelolaan secara jelas dan komprehensif (Kuswendra *et al.*, 2021).

Mendefinisikan manajemen pengetahuan karena memiliki banyak perspektif, termasuk asumsi yang mendasarinya, strategi atau tujuan, kegiatan, dan enabler. Dua aspek mendasar mempengaruhi pandangan manajemen pengetahuan: pandangan berbasis sumber daya (RBV) perusahaan, yang mengacu pada bagaimana pengetahuan berkontribusi terhadap perubahan teknologi dan pengetahuan organisasi, dan teori manajemen humanistik, yang mengacu pada beberapa tema penting: pengalaman bersama, dinamika kelompok, modal sosial, dan analisis jaringan sosial, budaya organisasi dan pembelajaran; dan kontrak psikologis dan pengetahuan kognitif (Al-Tit *et al.*, 2022).

Secara garis besar *knowledge management* merupakan sistem yang terintegrasi terdiri dari *people*, *process*, dan *technology*. Ketiga pilar tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Salah satu unsur terpenting dari ketiga pilar tersebut adalah “*people*” atau manusia. Manusia adalah subjek sentral dalam manajemen pengetahuan. Oleh karena itu, keberhasilan manajemen pengetahuan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada manusia. Peran manusia dalam manajemen pengetahuan tidak lepas dari kerangka dan teknologi yang diciptakan. Manajemen pengetahuan adalah urutan aktivitas bisnis yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, menjelaskan, dan menyebarkan

pengetahuan untuk digunakan kembali, diperiksa, dan diketahui dalam organisasi (Kustini *et al.*, 2022).

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadikan acuan referensi sebagai pemeriksaan dan memungkinkan saya untuk memperoleh pengetahuan dan memperluas sebuah wawasan yang diperlukan dalam mengembangkan dan mengkaji terkait dengan variabel penelitian yang dilakukan. Berikut hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang digunakan oleh penulis dari beberapa jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul/Peneliti /Tahun	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan (Ginting & Nurmaidah, 2018)	Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan (Candra <i>et al.</i> , 2022)	Menunjukkan secara parsial dan simultan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Staff Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Persada Nabire (Hilardi <i>et al.</i> , 2022)	Teknologi informasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi,dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan (Mirnasari <i>et al.</i> , 2018)	Teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- | | | |
|----|---|---|
| 5 | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kota Makassar
(Wardani <i>et al.</i> , 2023) | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Abrar Muslim <i>et al.</i> , 2019) | Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru
(Syafrina & Nova, 2017) | Pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 8 | Pengaruh manajemen pengetahuan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Fungsi Pratama Lubuk Pakam
(Apriandi, 2019) | Menunjukkan bahwa secara simultan variabel manajemen pengetahuan dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 9 | <i>The Effect of Information Technology, Work Discipline and Work Motivation on The Performane of State Civil Apparatus in Menui District, Morowali Regeny</i>
(Arifin <i>et al.</i> , 2022) | Teknologi informasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 10 | <i>The Effect of Knowledge Management and Work Environmenton Employee Performance at PT. PerkebunanNusantara IV Unit Kebun Tinjowan</i>
(Parashakti <i>et al.</i> , 2018) | Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

11	<i>The Effect of Knowledge Management and Human Resource Development on Employee Performance at PT. Sky Pacific Indonesia</i> (Firmansyah <i>et al.</i> , 2019)	Manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
----	---	--

Sumber: data (diolah)

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan (Candra *et al.*, 2022). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan (Ginting & Nurmaidah, 2018), sehingga dapat diperoleh hasil yang optimal dan berpengaruh positif terhadap kinerja (Wardani *et al.*, 2023). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan untuk menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan (Syafriana & Nova, 2017) . Jika dilihat dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain dan Wairooy menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain, karyawan dengan disiplin kerja yang kuat mengungguli mereka yang tidak disiplin. Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian ini, yang menemukan bahwa karyawan dengan disiplin kerja terbaik berkinerja terbaik.

H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengguna teknologi informasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hilardi *et al.*, 2022), serta teknologi informasi harus terus dikembangkan dengan baik bagi karyawan dan dilaksanakan dengan baik dan tepat (Mirnasari *et al.*, 2018), maka akan dapat mendukung kinerja karyawan secara optimal (Arifin *et al.*, 2022). Dalam hal ini, fasilitas komputer di instansi sangat berpengaruh dalam pelaksanaan informasi dengan fasilitas penunjang yang lebih banyak disediakan di suatu instansi dengan harapan agar sumber daya manusia menjadi pengguna sistem yang dapat berproduksi dengan lebih baik (Tampi *et al.*, 2022).

H₂: Diduga teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

E. Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan memanfaatkannya pengetahuan (*knowledge*), organisasi dapat lebih efektif dalam rangka mendayagunakan sumber daya yang sangat terbatas. Tanpa adanya *knowledge*, maka organisasi atau perusahaan akan terancam dari kegagalan. Adanya *knowledge management* perusahaan dapat lebih meningkatkan skill ketika mengambil pembelajaran dari lingkungan sekitar dan juga *knowledge management* sangat penting bagi keberlangsungan proses bisnis sebuah perusahaan (Firmansyah *et al.*, 2019). *Knowledge management* adalah sarana manajemen yang digunakan untuk mendukung adanya capaian sasaran dan tujuan organisasi serta menunjukkan keunggulan persaingan masing-masing perusahaan, sehingga dapat menciptakan kinerja perusahaan yang sangat baik (Apriandi, 2019). Penelitian tersebut

menghasilkan bahwa *knowledge management* serta kinerja organisasi membangun hubungan positif dan saling berkaitan satu sama lain (Parashakti *et al.*, 2018).

Berdasarkan pada hasil analisis pada bab sebelumnya telah diketahui bahwa untuk pengaruh hubungan antara Manajemen Pengetahuan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil signifikan yang ada, dipengaruhi oleh adanya faktor identifikasi pengetahuan, refleksi pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pengguna pengetahuan, dari beberapa faktor diatas yang sangat dominan mempengaruhi kinerja yang ada di PT. Mahakam Berlian Samjaya ialah penggunaan pengetahuan yang baik sehingga dalam penggunaan tersebut terlihat adanya perencanaan informasi, pengelolaan informasi serta adanya penciptaan informasi yang ada di perusahaan terutama yang ada di setiap divisi.

Dari hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa manajemen pengetahuan dan kinerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki pergerakan yang searah, artinya ketika perusahaan ingin peningkatan dari kinerja karyawannya hal yang perlu dilakukan adalah dengan menambah nilai pada ke karyawan tersebut. Semakin tinggi manajemen pengetahuan di PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin baik pula. Karena karyawan tersebut akan lebih mudah dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang mereka jalankan dan yang mengaplikasikannya pada cara menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

H₃ : Diduga manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

F. Pengaruh Disiplin Kerja, Teknologi Informasi dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

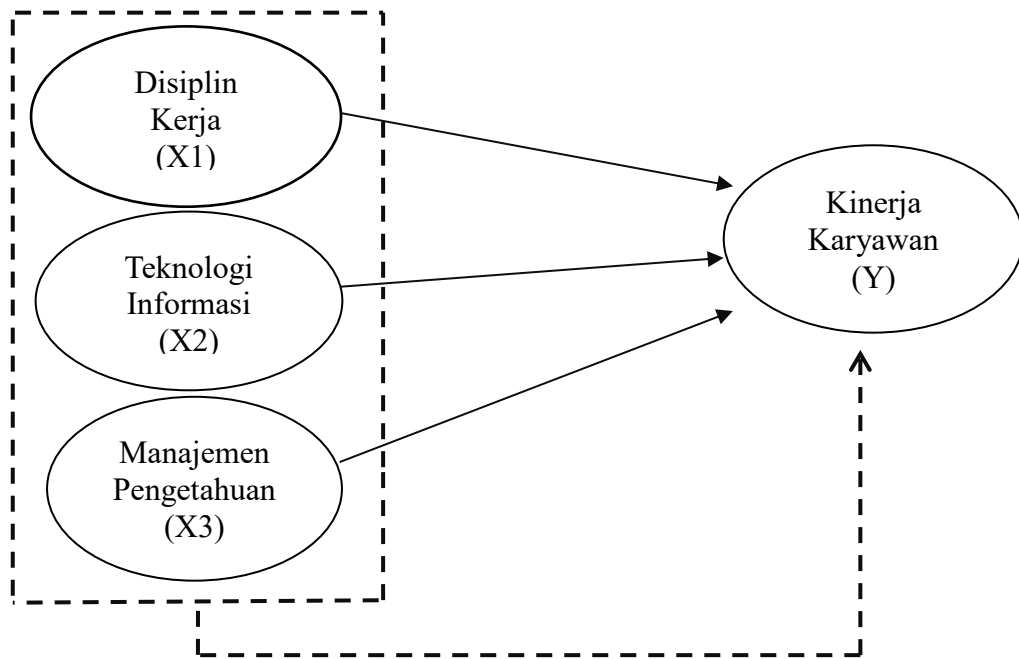
Berdasarkan hasil analisis bahwa variabel disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Halilintar, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya. Dimana pada penelitian tersebut ditemukan disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan khususnya pada objek-objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

H₄: Diduga disiplin kerja, teknologi informasi dan manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini telah disajikan sebagai seperangkat variabel sebagaimana yang menggambarkan dari berbagai faktor yang mempengaruhi variabel berikut:



Sumber: Data Diolah, 2023

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir