

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958 yang merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang disebabkan oleh pihak internal (misalnya sifat, karakter, sikap dan lainnya), ataupun pihak eksternal (misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu) yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu dalam hidupnya.

Teori atribusi menjelaskan bahwa ketika individu mengamati perilaku seseorang, individu tersebut berupaya untuk menentukan apakah perilaku tersebut disebabkan faktor internal atau eksternal. Perilaku yang disebabkan faktor internal merupakan perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi seorang individu seperti kepribadian, persepsi diri, kemampuan dan motivasi. Perilaku yang disebabkan faktor eksternal merupakan perilaku yang dianggap sebagai akibat dari sebab-sebab luar, yaitu individu tersebut dianggap telah dipaksa berperilaku demikian oleh situasi seperti budaya organisasi, kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain, setiap tindakan atau ide yang akan

dilakukan oleh seseorang, dipengaruhi oleh faktor internal ataupun faktor eksternal dari individu tersebut.¹⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku seseorang dan reaksi mereka terhadap peristiwa yang terjadi disekitar mereka. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan *person-organization fit* terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal maupun eksternal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) dikutip dalam Dwi Indria, kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2011) dikutip dalam

¹⁶Semy Pesireron, “Pengaruh Keterampilan, Job Stress dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Auditor Inspektorat (Study Empiris pada Inspektorat Kabupaten Seram Bagian Timur dan Kabupaten Maluku Tengah)”, Jurnal Maneksi, Vol. 5 No. 1, Juni 2016, Hal. 27.

Dwi Indria, kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan.¹⁷

Menurut Rivai dan Fawzi (2005) dikutip dalam Benjamin, Tasman dan Abdul, menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya atas hasil yang diharapkan.¹⁸ Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2004) dikutip dalam Masram dan Mu'ah, kinerja dapat diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁹

Dari beberapa pengertian kinerja diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan aktivitas fisik maupun mental, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

¹⁷Dwi Indria Novita, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013", Jurnal Magister Manajemen, Vol.1 No.1, Januari 2015, Hal. 68.

¹⁸Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat, *Pengembangan Sumber Daya Manusia : Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. (Yogyakarta : Zahir Publishing, 2017), hal. 87.

¹⁹Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Surabaya : Zifatama Publisher, 2015), hal. 116.

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu. Suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam.²⁰ Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُضْلَمُونَ

Artinya : *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”* (QS. Al-Ahqaf : 19).

Ayat tersebut menjelaskan bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya, jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya, maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.²¹

²⁰Artina Sari Lubis, Skripsi :*“Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”*, (Sumatera Utara : UIN Sumatera Utara, 2018), Hal . 19-20.

²¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Surabaya : Pustaka Agung, 2006), Hal. 727.

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam, menggaris bawahi bahwa manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan didunia. Allah SWT menegaskan dalam QS. Al-Kahfi ayat 7 sebagai berikut :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : “*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang dibumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah diantara mereka yang terbaik perbuatannya.*” (QS. QS. Al-Kahfi : 7).

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong berproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabat maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat dan bertindak dijalan Allah, karena Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh dan memberi bobot perintah bekerja sepadan dengan perintah shalat, sedekah dan jihad dijalan Allah.²²

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Keith Davis dikutip dalam Surya Akbar, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

²²Hafizah Kustianingrum, Skripsi : “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Malang*”, (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2020), Hal. 37-39.

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).²³

Menurut Armstrong dan Baron dikutip dalam Eigis Yani Pramularso, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

²³Surya Akbar, “Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”, JLAGANIS, Vol. 3 No. 2, September 2018, hal. 4-5.

- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.²⁴

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut William & Davis (2002) dikutip dalam Winny & Thomas, manfaat melakukan penilaian kinerja yaitu :

1) Perbaikan Kinerja

Penilaian kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan perbaikan dalam meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh perusahaan.

2) Penyesuaian Gaji

Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan.

3) Keputusan Penempatan

Penilaian kinerja dapat membantu proses pengambilan keputusan dalam menempatkan karyawan sesuai keahliannya. Promosi transfer dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.

4) Pendidikan dan Pelatihan

Melalui penilaian kinerja, akan diketahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pendidikan dan pelatihan karyawan.

²⁴Eigis Yani Pramularso, “*Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*”, Widya Cipta. Vol.2 No.1, Maret 2018, Hal. 43.

5) Perencanaan Karir

Penilaian kinerja dapat dilakukan sebagai pedoman dalam perencanaan karir karyawan.

6) Mengidentifikasi Kelemahan-Kelemahan dalam Proses

Penilaian kinerja memberikan gambaran bagi perusahaan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada sehingga dapat dilakukan perbaikan. Dapat mengidentifikasi adanya kekuatan dalam desain pekerjaan, nilai kinerja yang kurang, akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perencanaan jabatan.

7) Perlakuan Kesempatan yang Sama Kepada Semua Karyawan

Penilaian kinerja yang obyektif menunjukkan adanya perlakuan yang adil bagi seluruh karyawan.

8) Membantu Karyawan dalam Mengatasi Masalah yang Bersifat Eksternal

Penilaian kinerja akan memberikan informasi kepada atasannya tentang hal-hal yang menyebabkan turunnya kinerja, sehingga manajemen dapat membantu menyelesaikannya.

9) Umpan Balik pada Pelaksanaan Fungsi Manajemen SDM

Penilaian kinerja secara keseluruhan akan memberikan gambaran sejauh mana fungsi sumber daya manusia dapat berjalan baik atau tidak.²⁵

²⁵Windy Salim dan Thomas Santoso, “*Studi Deskriptif Kinerja Karyawan CV. Indrawan Elektronik di Bali*”, Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2 No. 1, 2014, Hal. 3-4.

e. Indikator Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian Alimuddin, yang mengemukakan bahwa terdapat empat indikator kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu sebagai berikut :

- 1) Material, adalah keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
- 2) Mental, yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan diantara sesama.
- 3) Spiritual, yaitu lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.
- 4) Persaudaraan, yaitu tercapainya hubungan sosial yang harmonis, baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.²⁶

²⁶Rodi Syafrizal. "Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus pada PT. Inalum)", Jurnal Ekonomi Islam, Vol. IV No.2, Juli –Desember 2019, Hal. 282.

3. Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Kompetensi berasal dari kata dasar “kompeten” yang diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Menurut Wibowo dikutip dalam Haeruddin Hafid, kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.²⁷ Sedarmayanti (2003) dikutip dalam Dwi Indria, berpendapat bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan.²⁸

Menurut Iswahyu dikutip dalam Desi Saputra, mengartikan kompetensi sebagai kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan suatu bidang tugas, sehingga dapat mengembangkan motivasi dan peningkatan kinerja yang bersangkutan.²⁹

Menurut Ritawati (2015) dikutip dalam Rike Selviasari, kompetensi adalah perilaku, pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang berperan besar dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan. Sementara Suhariadi (2013), mengartikan

²⁷Haeruddin Hafid. “*Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Samsat Polewali Mandar*”, DeReMa Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 2, September 2018, Hal. 290

²⁸Dwi Indria Novita, *Op.Cit.* Hal. 69

²⁹Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis dan Sofyan Idris, “*Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*”, Jurnal Magister Manajemen, Vol. 2 No. 1, Januari 2018, Hal. 39.

kompetensi sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.³⁰

Dari beberapa definisi kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang, sebagai syarat dianggap mampu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam bidang tertentu.

b. Kompetensi dalam Perspektif Islam

Keahlian dalam mengerjakan suatu hal (kompetensi) dalam Islam tentu menjadi bagian yang sangat penting. Jauh sebelum istilah kompetensi itu muncul, Nabi Muhammad SAW pernah menyampaikan hadist berikut : *“Apabila suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran”*, (H.R Imam Bukhari). Ini mengandung makna bahwa semestinya suatu pekerjaan hendaknya dikerjakan oleh orang yang memiliki keahlian (kompetensi) dalam bidang tersebut. Dengan kata lain, suatu pekerjaan harus dikerjakan oleh orang profesional, yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bidang tersebut.³¹ Sebagaimana dijelaskan dalam surat Al-An’am ayat 135 sebagai berikut :

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۖ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنِ تَكُونُ لَهُ
عَاقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

³⁰Rike Selviasari, *Op.Cit.*,

³¹Artina Sari Lubis, *Op.Cit.*, Hal. 10.

Artinya : *Katakanlah (Muhammad), “Wahai kumku! beramallah sepenuh kemampuanmu dalam bidangmu masing-masing, akupun beraml pula dalam bidangku. Kelak kamu akan mengetahui siapakah diantara kita yang akan memperoleh hasil baik diakhirat dari alam kita itu. Sungguh orang-orang dzalim tidak akan mendapat kemenangan”*. (QS. Al-An’am : 135).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan balasan terhadap apa yang diperbuat oleh umatnya, bekerjalah sesuai kemampuan, jangan asal bekerja saja tetapi bekerja dengan sungguh-sungguh, dengan sepenuh hati, untuk mencapai kinerja yang baik.³²

Manusia diperintahkan untuk bekerja keras (*istifragh ma fi al-wus’i*), yaitu mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik dengan motivasi mendapatkan pahala dan pertolongan dari Allah, dalam penekanan bahwa pekerjaan tersebut dilakukan dengan cara yang baik dan benar. Untuk mengungkap dan mengubah hidupnya, manusia telah diberi kelengkapan dan kesempurnaan berupa akal dan pikiran untuk digunakan dalam berusaha, belajar, berpikir dan bertindak untuk mengungkap segala sesuatu yang diciptakannya.³³

³²Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan* (Surabaya : Pustaka Agung, 2006), Hal. 195.

³³Armansyah Walian, “*Konsepsi Islam tentang Kerja Rekonstruksi terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim*”, *Jurnal An Nisa’a*, Vol.8 No.1, Juni 2012, Hal. 72-73.

c. Jenis-Jenis Kompetensi

Pengklasifikasian jenis kompetensi biasanya dilihat dari dimensi manusia secara personal dan hubungan antara personal, karena manusia adalah makhluk sosial. Menurut Willy Susilo (2001) dan Zohar & Marshal (2003) dikutip dalam Marlina, manusia memiliki tiga dimensi, yaitu fisik (*body*), emosi (*mind*) dan spiritual (*soul*). Atas dasar dimensi ini, mereka mengelompokkan kompetensi menjadi tiga yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual. Sedangkan menurut Spencer and Spencer (1993), dimensi kompetensi individual diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial.

Uraian dari masing-masing kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kompetensi Intelektual

Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman kontekstual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

2) Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis

sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

4) Kompetensi Spiritual

Kompetensi spritual dapat diartikan sebagai pengetahuan, penghayatan dan pengalaman terhadap kaidah keagamaan.³⁴

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) yang dikutip oleh Zulfa Khaeria, mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain, akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka

³⁴Marliana Budhiningtias Winanti, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat), Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 7 No.2. Mei 2011, Hal. 253-256.

tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang berpikir kedepan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran penting dalam kompetensi. Dengan memperbaiki keterampilan, individu dapat meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi, sangat membutuhkan pengalaman. Seperti contohnya pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, pengalaman menyelesaikan masalah dan lainnya.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seseorang dalam sejumlah kompetensi. Misalnya dalam penyelesaian konflik, kepedulian interpersonal dan kemampuan bekerja dalam tim.

5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan pelatihan individual dari atasan, dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi seseorang. Misalnya, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai dan dijauhi.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai yang menjadi pedoman manusia dalam menjalankan perilakunya didalam organisasi.³⁵

e. Indikator Kompetensi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) yang dikutip oleh Rosento, indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, karyawan dalam melaksanakan tugasnya, harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan

³⁵Zulfa Khaeria Jufri, "Kompetensi Sumber Daya Manusia di Knator Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa", Jurnal Administrasi Negara", Vol. 5 No. 2, Oktober 2018, Hal. 4.

dalam memilih metode kerja yang dianggap efektif dan efisien.

- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang tidak senang) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi atau perasaan terhadap kenaikan gaji.
- 6) Minat (*interest*), merupakan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan aktivitas kerja.³⁶

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengemangan tabiat”. Menurut Siswanto (2001) dikutip dalam Sri Indra dan Ema Fitri, disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

³⁶Rosento, “*Analisis Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Widya Cipta, 2013, Hal.2-3

sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.³⁷

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2000) dikutip dalam Dwi Indira, menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.³⁸ Menurut Hasibuan (2013) dikutip dalam Jeli Nata dan Reza Primadi, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik.³⁹

Menurut Rivai & Sagala (2013) dikutip dalam Arief Budi, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku diperusahaan.⁴⁰

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi atau

³⁷Sri Indra Wahyuni dan Ema Fitri Lubis, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru” , Jurnal Valuta, Vol. 6 No.1, April 2020, Hal. 57.

³⁸Dwi Indria Novita, *Op.Cit.*Hal. 70.

³⁹Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, *Op.Cit.*

⁴⁰Arief Budi Santoso, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)”, JURNAL MANDIRI, Vol. 1 No. 2, Desember 2017, Hal. 250.

perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan bersedia menerima sanksi atau apabila melanggarnya.

b. Displin Kerja dalam Perspektif Islam

Seorang muslim adalah seorang pekerja keras, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, produktif dan inovatif. Seorang muslim harus menyadari sepenuhnya bahwa pekerjaan yang dilakukan didorong oleh kesadaran untuk melaksanakan kewajiban yang diperintah Allah SWT. Selama dibuat sebagai bentuk turunan dari akad kerja yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan, setiap karyawan wajib untuk terkait dengan tata tertib kerja. Namun, bila ada tata tertib dalam perusahaan yang ternyata bertentangan dengan syariat Islam, karyawan harus melakukan *amar ma'ruf* dan *nahi munkar* agar hal-hal yang dimaksud dapat diganti dan dihapus.⁴¹ Dalam surat An-Nisa ayat 59 Allah SWT berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۚ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan Ulil Amri diantara kamu. Dan jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnah), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian, yang demikian

⁴¹Tuti Soleha, “Displin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan”, Jurnal Islamomic, Vol. 7 No. 1, April 2016, Hal. 89-90.

itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya". (QS. An-Nisa : 59).

Dalam agama Islam, disiplin merupakan sesuatu yang mendapat perhatian khusus dari Allah SWT, dimana Allah berjanji "Demi Waktu" dalam Al-Qur'an surah Al-'Asr ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا
صَالِحَاتٍ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ (٣)

Artinya : *"Demi waktu. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran"*. (QS. Al-'Asr : 1-3).

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah mengangkat sumpah "demi waktu", ini berarti bahwa pentingnya memanfaatkan waktu dan mengisinya dengan aktivitas yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Sebab jika tidak, maka kerugianlah yang menanti. Dengan demikian, Islam sangat jelas mengatur tentang pentingnya disiplin, terutama dalam hal penggunaan waktu.⁴²

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (2002) dikutip dalam Sugeng dan Deby, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu :

⁴²Wahidah Abdullah, "Disiplin Kerja dalam Islam", Jurnal MINDS : Manajemen Ide dan Inspirasi, Vol. 2 No. 1, 2015, Hal. 152-153.

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan selalu mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang sesuai dengan jerih payah yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan tekun dan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Namun, apabila ia merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga dapat menyebabkannya sering mangkir.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting, karena seorang pemimpin merupakan panutan bagi karyawan atau bawahannya. Didalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan atau sikap yang dapat melanggar aturan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak dapat berjalan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang

dapat berubah-ubah sesuai dengan situasi atau kondisi perusahaan.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar aturan, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk dapat mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dapat membuatnya berhati-hati agar tidak berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, perlu adanya pengawasan seorang pemimpin yang akan mengarahkan karyawan agar melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan solusinya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian kepada karyawannya dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, sehingga berpengaruh terhadap prestasi, semangat dan kinerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan kebiasaan-

kebiasaan positif atau iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar.⁴³

d. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2008) dikutip dalam Syarkani, terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin Preventif, adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- 2) Disiplin Korektif, adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Disiplin Progresif, adalah memberikan hukuman atau sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.⁴⁴

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Soedjono (2002) yang dikutip oleh Jundah, Mochammad dan Yunia, indikator disiplin kerja yaitu :

- 1) Ketepatan Waktu

Jika karyawan datang ataupun pulang tepat waktu dan bersikap tertib tertib terhadap aturan yang ada, maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

⁴³Sugeng Hidayat dan Deby Andreati, "Kedisiplinan Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk", *Jurnal Sekretari Universitas Pamulung*, Vol. 2 No.2, 2015, Hal. 6-8.

⁴⁴Syarkani, *Op.Cit.*Hal. 367.

2) Pemanfaatan Sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor, dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3) Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya merupakan cerminan dari karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Ketaatan terhadap Aturan Kantor

Karyawan yang memakai kartu identitas, mengenakan seragam sesuai aturan, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin kerja yang tinggi.⁴⁵

5. *Person-Organization Fit (P-O Fit)*

a. *Pengertian Person-Organization Fit (P-O Fit)*

Menurut Kristof (1996) dikutip dalam Sih Darmi, *Person-Organization Fit (P-O Fit)* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.⁴⁶

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2009) dikutip dalam Alfani dan Hadini, definisi dari metode *person-*

⁴⁵Jundah Ayu Permatasari, Mochammad Al Musadieg dan Yuniadi Mayowan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 25 No. 1, Agustus 2015, Hal. 3.

⁴⁶Sih Darmi Astuti, "Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 17 No.1, Maret 2010, Hal. 43

organization fit : *Person-Organization Fit is the congruence between individuals and organizational factors*. Artinya, kecocokan individu dengan organisasi adalah penyesuaian antara individu dengan faktor organisasi perusahaan.⁴⁷

Menurut Bowen (1997) dikutip dalam Annur Intan Pramesti, *person-organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara kepribadian individu dengan karakteristik organisasi. Sementara menurut Schneider, Goldstein & Smith (2001), *person-organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi.⁴⁸

Dari beberapa definisi *Person-Organization Fit* yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *person-organization fit* adalah kesesuaian atau kecocokan karakteristik individu dengan organisasi yang dapat dijadikan sebagai pedoman membangun komitmen individu dalam organisasi.

b. *Person-Organization Fit* dalam Perspektif Islam

Pada hakikatnya, setiap manusia memiliki perbedaan. Namun, dari perbedaan tersebut, kita dapat menemukan kesamaan. Dalam Islam, kesesuaian nilai individu dengan

⁴⁷Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, "Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin", Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2 No.2, September 2018, Hal. 75.

⁴⁸Annur Intan Pramesti, "Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan", Jurnal Mahasiswa UNESA, Vol.1 No.1, 2013.

organisasi juga diatur dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 13 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “*Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seseorang laki-laki dan seseorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal*”. (QS. Al-Hujurat : 84).

Berdasarkan ayat diatas, Allah menciptakan manusia dalam keadaan berkelompok, dan dari setiap kelompok berbeda-beda, baik dari segi karakter, suku dan budaya. Maksud dari perbedaan itu agar manusia berusaha untuk saling mengenal agar dapat memahami perbedaan yang ada dan menemukan kesamaannya.⁴⁹

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Person Organization Fit*

Menurut Robbin dan Judge (2008) dikutip dalam Muh Husni, *person organization fit* terdiri dari lima model besar (*The Big Five Personality Model*) yang terdiri dari lima faktor sebagai berikut :

⁴⁹Mujiono, Skripsi : “*Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening* (Studi Kasus di PD. Jasa Yasa Kabupaten Malang), (Malang : UIN Maulana Malik Ibrahim, 2018), Hal. 17-18.

1) Ekstraversi (*Extraversion*)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi.

2) Mudah Akur atau Mudah Bersepakat (*Agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara individu yang tidak mudah bersepakat bersikap dingin, tidak ramah dan suka menentang.

3) Suka Berhati-Hati (*Conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur dan tidak dapat diandalkan.

4) Terbuka terhadap Hal-Hal Baru (*Openness to Experience*)

Dimensi ini adalah dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitif terhadap hal-hal bersifat seni. Sebaliknya, mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

5) Stabilitas Emosi (*Emotional Stability*)

Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian teguh.⁵⁰

d. Manfaat *Person-Organization Fit* (P-O Fit)

Menurut Bowen *et al.*, (1991) dikutip dalam Muh Husni, manfaat *person organization fit* sebagai berikut :

- 1) Pekerja memiliki sikap yang baik (seperti : kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi dan semangat kelompok).
- 2) Perilaku individu yang lebih baik (seperti : kinerja lebih baik dan rendahnya *turnover*).
- 3) Memperkuat desain organisasi (seperti : dukungan rancangan kerja dan budaya organisasi).⁵¹

e. Indikator *Person-Organization Fit* (P-O Fit)

Menurut Kristof (1996) dikutip dalam Sih Darmi, *person-organization fit* diartikan dalam empat konsep, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian nilai (*value congruence*), yaitu kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
- 2) Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), yaitu kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan sekerja.
- 3) Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), yaitu kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan kekuatan yang

⁵⁰*Ibid.*, Hal.28.

⁵¹*Ibid.*,

terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.

- 4) Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*), yaitu kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.⁵²

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang akan digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan P-O Fit terhadap kinerja karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu dan akan digunakan sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu :

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI & JUDUL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Ataunur dan Arianto (2015) “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT.Adaro Energy Tbk”	Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen: Kompetensi (X1) Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode penelitian : Kuantitatif	Variabel independen: Pelatihan (X2) Objek Penelitian : Karyawan PT. Adaro Energy Populasi : 171 orang Sampel : 120 orang
2.	Dwi Indria	Kompetensi	Variabel	Periode pengamatan :

⁵²Sih Darmi Astuti, *Op.Cit.*

	Novita (2015) “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013”	dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	independen: Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja Karyawan Metode penelitian : Kuantitatif	2013 Objek Penelitian : Karyawan PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Populasi : 260 orang Sampel : 150 orang Cara pengambilan sampel : <i>Proportionate stratified random sampling</i>
3.	Suparno dan Sudarwati (2014) "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai”	Motivasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel independen Disiplin Kerja (X2) Kompetensi (X3) Variabel dependen: Kinerja Pegawai Teknik analisis data: Uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis	Variabel independen : Motivasi (X1) Objek Penelitian : Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen Populasi & Sampel : 70 orang
4.	Maria dan	<i>Person</i>	Variabel independen	Variabel Intervening :

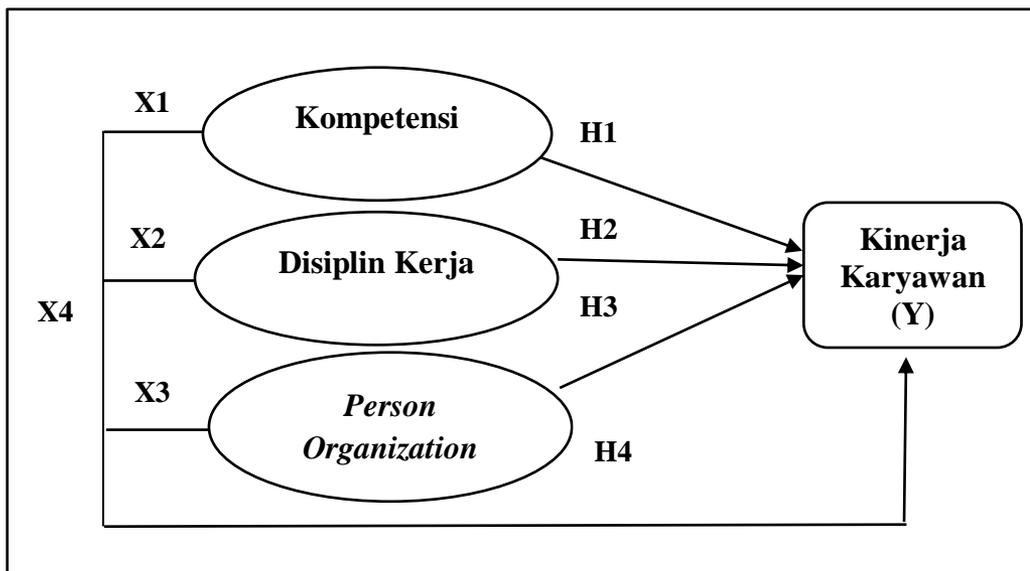
	Yuniawan (2016) “Analisis Pengaruh PO-Fit kepada Kinerja Karyawan: Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> sebagai Variabel Intervening	<i>Organization Fit</i> berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai	PO Fit Variabel dependen: Kinerja Karyawan Skala pengukuran : Skala <i>Likert</i>	Komitmen Organisasional (Y1) <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y2) Objek Penelitian : Karyawan PT. Telkom Witel Pekalongan Populasi : 120 orang Sampel : 92 orang Cara analisis data : Uji sobel
5.	Wijayanti Saputri (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan P-O Fit terhadap Kinerja Karyawan	<i>Person Organization Fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Independen <i>Person Organization Fit</i> Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Grand Theory : Teori Atribusi	Variabel Independen : Budaya Organisasi Kompensasi Motivasi Variabel Intervening : Komitmen Organisasi Objek Penelitian : Karyawan BRI Syariah KC Semarang

	melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”			Populasi & Sampel : 42 orang Cara analisis data : Uji <i>Path Analysis</i>
--	--------------------------------------------------------------------------	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------

(Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber penelitian, 2021)

7. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu diatas, makan dapat disusun kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Model kerangka penelitian diatas, menjelaskan bahwa terdapat variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dimana variabel independen terdiri atas variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Person-Organization Fit* (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

8. Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) dikutip dalam Hardani, dkk, hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵³ Berdasarkan tinjauan dan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2010) dikutip dalam Galih Wicaksono, kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang

⁵³Hardani, dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. (Yogyakarta : CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), Hal. 329.

dipersyaratkan, agar berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.⁵⁴

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya yaitu melalui peningkatan kompetensi. Kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas, sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan bidang pekerjaan.⁵⁵

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diembannya, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Karyawan yang berkompeten, memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan kontekstualnya, sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui pembelajaran. Hal ini akan mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, sehingga mempengaruhi kinerjanya.⁵⁶

⁵⁴Galih Wicaksono, "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember", Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 4 No.1, Maret 2020, Hal. 66.

⁵⁵Eka Suhartini, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perbandingan antara Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum UINAM)", Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi, Vol. 2 No. 1, 2015, Hal. 66.

⁵⁶Eddy Sujana, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung dan Buleleng)", Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, Vol 2 No. 1, Desember 2012, Hal. 8.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guruh (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Finansia Multi Finance Cabang Kedoya”, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diuji adalah :

H₁ : Kompetensi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013) dikutip dalam Jeli Nata dan Reza Primadi, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan tugas dan kewajibannya dengan baik.⁵⁷

Menurut Sedarmayanti (2001) dikutip dalam Khoirotul Barriyah, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan, karena tanpa adanya disiplin kerja maka organisasi atau perusahaan akan sulit untuk mencapai target dan hasil yang optimal. Dengan disiplin yang baik, maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika disiplin karyawan tidak baik,

⁵⁷Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi, *Op.Cit.*

maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan juga tidak akan tercapai.⁵⁸

Menurut Moenir (2004) dikutip dalam Astadi dan Putri Intan, disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin dalam bekerja, seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan, dan mematuhi norma-norma sosial ataupun aturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, karena dengan hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis kondusif.⁵⁹

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja dan motivasi atau semangat kerja, sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja dari karyawan.⁶⁰

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan”, yang menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang akan diuji adalah :

⁵⁸Khoirotul Bariyah.. *Op.Cit.* Hal.30.

⁵⁹Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*”, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Vol. 9 No. 2, Agustus 2016, Hal. 148.

⁶⁰Evawati Khumaedi., *Op.Cit.*

H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.

3. Pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kristof (1996) dikutip dalam Sih Darmi, *person-organization fit* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.⁶¹ *Person-organization fit* menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan kebutuhan, sistem organisasi dan struktur organisasi dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi. Pemahaman terhadap *person-organization fit* membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.⁶²

Tingginya tingkat kesesuaian tersebut, dapat berpengaruh terhadap tingginya kinerja dari seorang karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya kesesuaian antara nilai-nilai individu karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, maka dapat menumbuhkan dedikasi dan loyalitas yang tinggi, merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mereka akan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Alfani dan Hadini (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh *Person Job Fit*

⁶¹Sih Darmi Astuti., *Op.Cit.*

⁶²Annur Intan Pramesti., *Op.Cit.* Hal. 4

dan *Person-Organization Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Albanjari Banjarmasin”, yang menunjukkan hasil bahwa *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas, maka hipotesis yang diuji adalah :

H₃ : *Person-Organization Fit* (P-O Fit) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Demang.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis diatas menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Person-Organization Fit* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun, terdapat pula bahwa Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan *Person-Organization Fit* (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄ : Kompetensi, Disiplin Kerja dan *Person-Organization Fit* (P-O Fit) Secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Demang.