

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Mengatur sumberdaya manusia adalah salah satu kegunaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang berfokus pada aktivitas rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan bagi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut. Dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini membutuhkan pengetahuan, pelatihan, pembinaan, layanan, administrasi, dan pengawasan. Hal tersebut dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan selain itu manajemen sumberdaya manusia mempunyai tugas kerja dan tanggung jawab dalam mengembangkan perusahaan dengan menerapkan nilai dan budaya perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia memiliki beberapa tujuan dalam pengelolaannya antara lain mengembangkan efektivitas kerja sumberdaya manusia didalam perusahaan, serta memperbaiki kualitas tenaga kerja pada suatu organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Seiring dengan keinginan perusahaan untuk memiliki kinerja yang baik agar memberikan keberhasilan pada organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik dan seperti apa yang diinginkan perusahaan maka perlu adanya sebuah kemampuan yang harus dimiliki karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang dipengaruhi dalam rendahnya kompetensi dan sarana kerja yang belum mendukung karena dalam kinerja

karyawan yang baik maka perusahaan pula bisa mewujudkan target, visi misi yang bisa diterapkan perusahaan melalui rencana strategis.

Dalam bab ini peneliti menguraikan secara konseptual tentang pokok bahasan yang terkait pada rencana penelitian yang akan dilakukan, serta menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan tentang “*Pengaruh Kompetensi dan Sarana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mega Lestari Plasindo)*”.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada hakikatnya kinerja karyawan adalah hasil dari suatu pekerjaan atau pencapaian tugas kerja, dimana karyawan yang bekerja harus sesuai dengan standar prosedur kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran, visi misi.

Secara teoritis pengertian kinerja karyawan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Salah satunya adalah menurut Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan ataupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi perusahaan yang dituangkan melalui rencana strategis suatu perusahaan. Pengertian ini menjelaskan suatu yang diperoleh atas penyelesaian tugas dari kegiatan kerja yang diberikan pimpinan perusahaan kepada seorang karyawan sesuai standar prosedur kerja perusahaan dalam mewujudkan sasaran.

Pendapat lain tentang kinerja karyawan dikemukakan oleh M. Maruf Abdullah (2013) bahwa, kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan perusahaan, yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan logikanya dalam bekerja. Pengertian ini menekankan pada hasil kerja yang telah diberikan perusahaan dan dilakukan oleh karyawan sebaik-baiknya sesuai prosedur atau manual proses serta mengembangkan kemampuan dan arahan yang diberikan manajer.

Sedangkan menurut Samsudin (2005) bahwa, kinerja karyawan adalah tingkat pelaksanaan tugas kerja yang dapat dicapai seseorang, unit dan divisi dengan menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Hal tersebut menjelaskan bagaimana hasil pekerjaan yang telah diperoleh dari seseorang karyawan, unit atau divisi menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas karyawan, unit dan divisi yang telah diberikan perusahaan, sesuai petunjuk (manual proses), arahan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan logikanya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bermacam-macam mengenai faktor-faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Widodo (2015) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi :

1. Sasaran
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Peluang
5. Sarana
6. Kompetensi
7. Motivasi

Berikut merupakan uraian penelitian berdasarkan pendapat Widodo (2015) mengenai faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana yang telah disebutkan diatas,

Sasaran, merupakan ada rumusan yang menjelaskan tentang apa yang diharapkan perusahaan, yang akan terwujud pada waktu yang telah ditentukan organisasi tersebut.

Standar, ukuran ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Ukuran ini akan menentukannya hasil kinerja yang dilakukan karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

Umpan balik, tanggapan informasi pada kegiatan yang berkaitan dengan usaha uuntuk mencapai sasaran sesuai standar yang telah

ditentukan oleh perusahaan. Respon pada kegiatan kerja yang berkaitan dengan sasaran yang diharapkan perusahaan dengan ukuran yang telah ditetapkan perusahaan.

Peluang, memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan tugasnya agar tercapai sasaran tersebut. Kesempatan memberikan tugas kerja yang diberikan pimpinan perusahaan kepada seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar bersemangat bekerja.

Sarana, menyediakan yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. Segala sesuatu yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu proses. Lingkungan kerja yang mendukung aktivitas kerjanya baik dari alat yang mendukung kerja, tempat kerja nyaman, ventilasi yang cukup untuk sirkulasi udara, penerangan yang bagus.

Kompetensi, memberi pelatihan yang efektif bukan hanya belajar tentang sesuatu melainkan belajar bagaimana melakukan suatu hal. Memiliki kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki karyawan di suatu perusahaan, kompetensi sendiri merupakan kemampuan dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang didasari pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja. Untuk menjadi karyawan yang berkompeten harus memiliki pendidikan yang setara sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Motivasi, dorongan untuk melakukan kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mencapai suatu keinginan atau tujuan tertentu. Dorongan

ini berperan besar terhadap karyawan agar berusaha sekuat tenaga untuk mencapai hal yang diinginkan.

Sedangkan menurut pendapat Harbani Pasolong (2010) faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan

Berikut merupakan uraian peneliti berdasarkan Harbani Pasolong mengenai tentang faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan,

Kemampuan, kemampuan dalam sesuatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang cukup dan minat. Kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan baik bakat, intelegensi yang mencukupi dan minat. Kemampuan karyawan akan memudahkan penyusunan uraian pekerjaan.

Kemauan, kesediaan untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi untuk tujuan perusahaan. Melakukan hal dengan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Energi, sumber kekuatan dari dalam diri seseorang karyawan. Dengan adanya energi, seseorang karyawan mampu merespon terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian

secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih unggul.

Teknologi, penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya teknologi yang baru bisa lebih memudahkan karyawan untuk mencapai standar atau target yang diharapkan perusahaan. Baik untuk mencapai kualitas yang terbaik dan kuantitas sesuai yang dibutuhkan.

Kompensasi, sesuatu yang diterima oleh pegawai dari perusahaan sebagai balas jasa atas kinerjanya dan bermanfaat karyawan.

Kejelasan tujuan, harus dicapai oleh pegawai. Tujuan tugas kerja harus jelas agar kerja yang dilakukan oleh karyawan bisa terarah dan berjalan lebih baik secara efektif dan efisien. Dengan kejelasan tujuan pekerjaan atau tugas kerja yang diberikan manajer lebih memudahkan karyawan untuk melakukan apa yang harus dilakukan dan melakukan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual).

Keamanan, kebutuhan karyawan yang fundamental, karena umumnya seseorang karyawan yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya selama di perusahaan.

Dengan adanya beberapa pendapat dari para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kemungkinan besar kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini tidak ada atau tidak terpenuhi. Misalkan bila karyawan memiliki kompetensi yang bagus dalam

melakukan pekerjaan dan mereka bekerja keras, melainkan perusahaan tidak mendukung sarana yang mendukung untuk mencapai target yang optimal, maka peningkatan kinerja pula tidak akan terealisasi. Pada garis besarnya adalah bahwa keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan harus didukung pula oleh organisasi.

Gabungan antara partisipasi karyawan dengan perusahaan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Bila memang perusahaan ingin bersaing pada era revolusi industri dan ingin bertahan untuk menjadi unggul maka hal tersebut sangat dibutuhkan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap tugas kerja dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka memiliki komitmen yang tinggi juga dalam dirinya, baik untuk mencapai hasil terbaik, bekerja sesuai standar atau target yang diharapkan perusahaan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan diperlukan adanya instrumen yang dapat digunakan untuk memberikan keterangan adanya suatu variabel. Beberapa ahli telah mengemukakan tentang indikator untuk mengukur kinerja, salah satunya adalah menurut Moehariono (2012) menyatakan bahwa :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas

4. Ketepatan waktu
5. Produktivitas
6. Keselamatan

Efektif, mengukur kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diharapkan. Indikator efektivitas menjawab pertanyaan mengenai apa kita telah melakukan pekerjaan atau tugas tersebut sudah benar.

Memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan dalam mencapai sesuatu yang diharapkan. Pemanfaatan sumberdaya yang ada diperusahaan untuk melakukan tugas yang diberikan manajer atau pimpinan.

Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output kerja dengan menggunakan biaya minimal. Indikator ini menjawab pertanyaan apa kita telah melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar.

Hal tersebut merupakan pengorbanan untuk mewujudkan apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan menggunakan sumberdaya dioleh dengan bijak dan hemat sehingga uang, waktu dan tenaga tidak banyak terbuang.

Kualitas, menyesuaikan dengan kualitas produk dan jasa yang telah dihasilkan dengan harapan ataupun kebutuhan untuk para konsumen.

Kualitas produk yang dihasilkan oleh karyawan produksi sangat berpengaruh kesuksesan perusahaan dimana hasil kerja karyawan ini tidak hanya dilihat dari seberapa banyak produk yang telah dihasilkan, melainkan ketepatan produk yang dihasilkan sesuai standar perusahaan.

Ketepatan waktu, mengukur apa pekerjaan yang telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

Penyelesaian tugas dan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan waktu yang telah ditentukan merupakan suatu kedisiplinan karyawan yang mampu menjadi faktor pendukung kriteria tingginya kinerja karyawan.

Produktivitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi.

Ukuran yang menyatakan bagaimana sumber daya yang telah diatur sebaik-baiknya sesuai dengan arahan dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal demi terwujudnya sasaran perusahaan.

Keselamatan, kesehatan karyawan diperusahaan secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan dilihat dari aspek kesehatan.

Keamanan dan kesehatan karyawan perusahaan merupakan hal yang utama dalam melakukan semua kegiatan pada lingkungan kerja. Dengan kesehatan yang bagus maka karyawan pula bisa berkontribusi lebih dalam melakukan kegiatan semaksimal mungkin baik dari segi fisik dan mental.

Pendapat lain disampaikan oleh Dedi Rianto Rahadi (2010) bahwa indikator kinerja adalah :

1. Kuantitatif
2. Kualitatif
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Cara melakukan pekerja
6. Efek
7. Metode

8. Standar sejarah
9. Standar nol atau absolut

Kuantitatif, seberapa banyak ukuran paling mudah disusun dan diukur adalah dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran hasil kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

Hasil kerja memang hal yang mudah untuk diukur dengan satuan waktu, dimana efisiensi dan efektivitas pekerjaan karyawan akan terlihat dan dinilai. Kuantitas karyawan menentukan seberapa cepat dan tanggap seseorang dalam memahami tugas yang diberikan.

Kualitatif, merupakan seberapa baik. Hal tersebut menggambarkan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Ciri ini antara lain untuk mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan seseorang), kemanfaat dan efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau presentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.

Ketepatan waktu, tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau penyelesaian produksi. Ciri menentukan keterbatasan waktu dalam produksi sesuatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu (jasa). Melakukan tugas kerja secara benar dan tepat waktu sesuai yang diharapkan perusahaan. Ketepatan waktu yang dilakukan karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah memenuhi aturan dari perusahaan dan menunjukkan sikap disiplinnya.

Efektivitas, Pengguna sumber tersebut dijadikan indikator bila mengerjakan sesuatu pekerjaan diisyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu baik dari segi keuangan dan bahan baku.

Memaksimalkan hasil dari setiap penggunaan sumber daya organisasi untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Cara melakukann pekerjaan, dilakukan untuk standar kinerja apabila kontak personal, sikap seseorang karyawan merupakan faktor penentuan keberhasilan melakukan suatu pekerjaannya.

Bagaimana cara seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan standar kinerja untuk menentukan keberhasilan suatu pekerjaan. Baik dilihat dari kontak antar personal dan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Efek, dampak dari suatu upaya atau hasil yang telah dilakukan. Pengukuran diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.

Dampak dari melakukan pekerjaannya dapat dilihat diakhir setelah bekerja, apabila pekerjaan dilakukan kurang baik maka hasil yang diperoleh diakhir juga buruk. Begitu sebaliknya bila pekerjaan dilakukan dengan giat, teliti, tepat waktu maka yang dihasilkan pula maksimal seperti apa yang diharapkan.

Metode, cara dalam melakukan tugas merupakan standar yang digunakan bila ada undang-undang kebijakan, prosedur standar kerja, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas.

Setiap perusahaan memiliki metode pelaksanaan tugas yang berbeda dengan yang lain. Hal tersebut dibuat dengan menyesuaikan perusahaan

tersebut karena setiap perusahaan memiliki standar, undangan-undang kebijakan, prosedur standar kerja dan aturan untuk menjalankan perusahaannya.

Standar sejarah, menyatakan suatu hubungan antara standar masa lalu perusahaan dengan standarnya yang sekarang. Standar masa yang sekarang dikatakan lebih tinggi dari standar masa lalunya.

Perusahaan memiliki standar yang harus dilakukan setiap tahunnya. Standar tersebut dibuat untuk pacuan perusahaan agar mencapai yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Standar yang diterapkan bisa dengan kuantitas ataupun kualitas yang diberikan kepada konsumen.

Standar nol atau absolut, menyatakan bahwa tidak akan terjadinya sesuatu peningkatan. Hal ini digunakan apabila tidak ada alternatif lainnya.

Standar yang digunakan tidak ada perubahan baik dari masa lalu ataupun masa datang dikarenakan tidak ada alternatif lain sehingga tidak akan terjadi perubahan sesuatu dalam perusahaan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Organisasi atau perusahaan memang diharuskan untuk mempunyai tenaga kerja yang memiliki kemampuan lebih dari standart oleh perusahaan. Kemampuan seseorang karyawan yang meliputi pengetahuan, penilaian, atribut personal, ketrampilan yang terungkap pada perilaku

kinerja yang dapat diamati, diukur, dan dievaluasi digunakan untuk melakukan kerja efektif dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Kompetensi adalah kemampuan yang di dasari dengan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja serta kemampuan fisik seseorang yang menjadi karakteristik dasar dari seseorang. Dalam hal ini akan di jelaskan lebih lanjut mengenai beberapa pendapat tentang kompetensi yang disampaikan oleh beberapa ahli :

Menurut Wibowo (2007), kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dasari oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntu oleh pekerjaan tersebut. Pengertian ini menunjukkan bahwa karyawan yang kompeten adalah yang mampu melakukan pekerjaan atau tugas dari perusahaan yang didasari dari pengetahuan selama menempuh pendidikan, ketrampilan dalam mengasah kemampuan dirinya, dan semua hal tersebut ditunjukkan dengan sikap kerja yang profesional dan kompeten.

Selain itu pendapat lain pula telah diungkapkan oleh Hutapea dan Nuriana (2008), kompetensi adalah gambaran tentang apa yang harus diketahui ataupun dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dengan demikian, karyawan yang kompeten, hendaknya mengetahui apa yang akan dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga dalam melakukan tugasnya tidak mengalami kesulitan atau masalah yang besar.

Sedangkan kompetensi yang dikemukakan pada Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa,

kompetensi kerja adalah kemampuan pekerjaan tiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Kata kunci pengertian kompetensi dalam hal ini, bahwa dalam melakukan tugas kerja yang diberikan perusahaan diperlukan adanya kemampuan yang ditunjukkan dengan aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, peneliti dapat mengambil kesimpulan, bahwa kompetensi adalah gambaran kemampuan individu (karyawan) dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Indikator kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan semua pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan. Kompetensi akan memberikan hasil berupa kinerja yang unggul dari hasil kerja yang telah dicapai selain itu kompetensi pula menunjukkan ciri pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang dimiliki setiap individu itu sendiri. Dengan adanya kompetensi karyawan tersebut perusahaan dapat meningkatkan kualitas dalam penyelesaian tugas pekerjaan perusahaan.

Mencapai kinerja yang unggul, karyawan memang harus berkompeten. Namun tidak semua perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan lebih dari yang diinginkan

perusahaan, maka dari itulah terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Gardon dalam Sutrisno (2011) :

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Kemampuan
4. Nilai
5. Sikap
6. Minat

Secara rinci indikator diatas yang disampaikan oleh Gardon yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pengetahuan (knowledge) merupakan kesadaran dalam bidang kognitif. Seperti halnya seseorang pegawai mengetahui bagaimana metode dalam melakukan identifikasi pembelajaran dan bagaimana caramelaksanakan pembelajaran yang baik dengan kebutuhan yang sesuai ada di organisasi.

Seseorang pegawai mengetahui bagaimana metode dalam melakukan pembelajarasn yang sesuai dengan perusahaan merupakan hal yang utama untuk dilakukan. Hal tersebut termasuk kesadaran bahwa ketika selalu belajar pada setiap tugas pekerjaan ataupun devisi yang ditempat bekerja merupakan hal yang harus dilakukan agar mereka dapat berkontribusi dan cepat menyesuaikan apa yang diharapkan perusahaan.

Pemahaman (understanding) memahami setiap tugas dari perusahaan guna mendapatkan hasil terbaik.

Melakukan pemahaman setiap tugas sangat penting dalam mengerjakan pekerjaan di perusahaan. Dengan memahami apa yang diinginkan perusahaan, seorang karyawan bisa mencapai yang terbaik dan mendapatkan hasil terbaik.

Kemampuan (skill) sesuatu yang dimiliki oleh individu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan/ ketrampilan memang dibutuhkan oleh semua karyawan agar dapat menyelesaikan setiap tugas dengan benar, lebih efektif dan efisien.

Nilai suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seorang.

Nilai merupakan perilaku yang diyakini seorang karyawan dan melekat pada diri seorang. Misalnya seorang karyawan memiliki sifat jujur dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Sikap perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Pengaruh dari luar dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja. Bila pengaruh tersebut berdampak pada perasaan senang maka tanpa diragukan lagi, kinerja seorang karyawan pun dapat meningkat begitu pula sebaliknya apabila perasaan seorang karyawan merasa tidak senang maka kinerjanya bisa jadi menurun.

Minat kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan.

Keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan baik. Kecenderungan ini membuat kinerja perusahaan lebih unggul.

2.1.2.3 Faktor-faktor Kompetensi

Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi kompetensi atau kemampuan menurut para ahli. Salah satunya adalah pendapat dari Handoko (2006) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi sumberdaya manusia antara lain :

1. Keyakinan
2. Ketrampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

Berikut ini adalah rincian dari faktor kompetensi yang telah dikemukakan oleh Handoko yaitu :

Keyakinan keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

Memiliki pemikiran yang positif kepada diri sendiri akan mampu mempengaruhi perilaku pribadi. Dengan adanya keyakinan positif pada seseorang akan merubah pola pikir menjadi lebih kreatif dan inovatif sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Ketrampilan dimana ketrampilan sangat diperlukan dalam mempengaruhi kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individu.

Kompetensi berkaitan dengan ketrampilan karena adanya karyawan yang terampil maka masalah yang ada pada pekerjaannya dapat diminimalisir atau dapat diselesaikan dengan baik.

Pengalaman keahliannya dari banyak kompetensi tetap perlu pengalaman karena adanya pengalaman seseorang diharapkan mampu dalam memecahkan masalah pengembangan kecerdasan dan memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh lingkungan pada organisasi tersebut.

Pengalaman merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman karyawan tersebut diharapkan mampu menangani masalah yang ada, mampu berkomunikasi yang baik dengan rekan yang lain, mampu mengembangkan kompetensi dan pengalaman kerja pada lingkungan yang baru.

Aspek-aspek kepribadian termasuk dalam kompetensi intrinsik individu dalam mempengaruhi kompetensi setiap individu, dimana kepribadian juga akan mempengaruhi penyelesaian setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Aspek kepribadian merupakan pengembangan diri, ketegasan, ulet, berpikir maju dalam menyelesaikan tugas kerjanya.

Motivasi merupakan faktor yang memberikan suatu dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dari atasan yang dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi karyawan.

Motivasi karyawan merupakan dorongan yang diberikan dari atasan kepada karyawan bawahan agar karyawan lebih meningkatkan kualitas kerjanya sehingga karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Isu emosional merupakan hambatan bagi seorang karyawan karena rasa takut membuat salah, merasa kurang menyukai ataupun meraskan bahwa karyawan tersebut tidak menjadi bagian dengan karyawan lainnya. Perasaan ini yang akan mempengaruhi kemampuan seseorang.

Hambatan bagi seorang karyawan yang mempengaruhi kemampuannya untuk lebih kreatif dikarenakan memiliki rasa takut membuat salah, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian dengan yang lain.

Kemampuan intelektual pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Kemampuan intelektual adalah penunjang penting dalam kompetensi karyawan, selain pengalaman kemampuan adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kecakapan kompetensi karyawan. Dengan adanya kemampuan dan pengetahuan dari karyawan diharapkan mereka mampu menyelesaikan tugasnya.

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi karyawan seperti pengambilan keputusan, kebiasaan dan prosedur memberi informasi, komitmen pada pelatihan, praktik rekrutmen dan seleksi karyawan.

Dalam melakukan pengambilan keputusan, komitmen pada pelatihan ataupun praktik rekrutmen dan seleksi karyawan adalah pengaruh dari budaya organisasi yang berdampak pada kompetensi karyawan.

2.1.3 Sarana

2.1.3.1 Pengertian Sarana

Dalam perusahaan memang diharuskan untuk memiliki sarana yang mumpuni atau menunjang kegiatan pekerjaan. Kelengkapan sarana yang diberikan perusahaan untuk karyawan akan mendorong munculnya suatu hasil pekerjaan yang efektif dan efisien serta mendorong peningkatan kualitas.

Sarana merupakan suatu hal yang mungkin tidak dapat faktor dihilangkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan adanya sarana yang ada di perusahaan sangat mungkin tujuan akan tercapai. Dari hal ini semua kegiatan pekerjaan selalu berkaitan dengan sarana yang mendukung untuk melakukan tugas pekerjaannya. Hal ini akan dijelaskan lebih lanjut mengenai beberapa pendapat tentang sarana yang disampaikan oleh beberapa ahli :

Menurut Arikunto & Yuliana (2012) mengemukakan bahwa, sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan usaha dapat berupa benda maupun uang. Untuk mempermudah dan melancarkan proses usaha kerja baik berupa benda ataupun uang merupakan sarana yang dibutuhkan di perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan dan meningkatkan kualitas produk.

Pendapat lain disampaikan oleh Sri Mulyani (2008) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan.

Segala hal yang dapat dipakai untuk menunjang pencapaian maksud dan tujuan dalam melakukan tugas kerja. Sarana lebih ditunjukkan pada benda yang seperti komputer dan mesin-mesin.

Menurut Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa sarana atau fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif.

Menyediakan adanya sarana di perusahaan harus memberikan sesuai kebutuhan penggunaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Dari pengertian sarana diatas, dijelaskan dari beberapa para ahli di atas, maka dapat peneliti simpulkan, bahwa yang dimaksudkan sarana dalam hal ini adalah fasilitas kerja atau segala peralatan yang disediakan

perusahaan untuk memudahkan dan juga melancarkan pekerjaan karyawan untuk mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.2 Indikator Sarana

Sarana kerja merupakan suatu hal yang harus disediakan oleh perusahaan guna menunjang menyelesaikan segala pekerjaan yang diberikan perusahaan. Sarana dalam perusahaan sangat dibutuhkan tidak hanya untuk menunjang menyelesaikan pekerjaan melainkan disediakan untuk mencapai maksud dan tujuan perusahaan.

Dalam menyediakan sarana memang harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat berjalan dengan efektif. Indikator yang dikemukakan oleh Nanik Darsini (2014) adalah :

1. Lokasi
2. Infrastruktur
3. Perabot
4. Peralatan

Berikut ini adalah rincian dari indikator yang telah dikemukakan oleh Nanik Darsini yaitu :

Lokasi, merupakan letak atau tempat yang harus dipertimbangkan dan hal ini salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu usaha.

Memiliki penempatan suatu perusahaan yang strategis akan berdampak pada kesuksesan pada perusahaan itu sendiri. Dengan lokasi perusahaan yang tepat maka perusahaan itu pula dikenal.

Infrastruktur, fasilitas fisik yang dikembangkan atau dibutuhkan untuk memenuhi dalam lingkup sosial dan ekonomi.

Infrastruktur merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan kerja, infrastruktur merupakan jenis fasilitas yang dibutuhkan dalam mendukung berbagai kegiatan kerja.

Perabot, benda-benda yang terbuat dari kayu, besi, alumunium ataupun bahan lain untuk menunjang suatu kegiatan di perusahaan dan digunakan dalam melaksanakan tugas kerja.

Peralatan yang menunjang kebutuhan dalam melaksanakan tugas kerja, peralatan ini biasanya terbuat dari kayu, besi, alumunium (meja, kursi, lemari, dll). Dengan adanya peralatan tersebut akan memudahkan pegawai dan membuat nyaman pegawai yang melakukan aktivitas kerja.

Peralatan, suatu alat ataupun bisa berbentuk tempat yang kegunaanya untuk mendukung berjalannya aktivitas pekerjaan di perusahaan.

Peralatan ini mengacu pada mesin yang digunakan pada perusahaan. Mesin termasuk alat yang digunakan penuh di bagian produksi pada perusahaan. Sehingga mesin tersebut membantu dan mendukung aktivitas kerja.

Pendapat lain disampaikan oleh Moenir (2016) bahwa fasilitas kerja terdiri dari :

1. Peralatan Kerja
2. Perlengkapan Kerja
3. Perlengkapan Bantu atau Fasilitas

Berikut ini adalah rincian dari indikator yang telah dikemukakan oleh Moenir yaitu :

Peralatan Kerja, semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasikan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan kegunaannya.

Benda yang kegunaannya untuk menghasilkan barang atau dapat dijelaskan dengan berfungsi untuk memproses suatu barang menjadi barang lain dengan kegunaan yang berbeda.

Perlengkapan Kerja, semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat untuk membantu secara tidak langsung dalam produksi, mempercepat dalam proses, melindungi serta menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, Perlengkapan alat pelindung diri, perlengkapan data, perlengkapan alat, *furniture*

Benda yang gunanya untuk membantu secara tidak langsung dalam proses produksinya serta kegunaan benda juga untuk melindungi dan memberikan kenyamanan keselamatan kerja pada karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Perlengkapan Bantu atau Fasilitas, jenis benda yang fungsinya untuk membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan. Misalnya, mesin pembangkit tenaga, mesin absensi, mesin pendingin ruangan.

Benda untuk membantu aktivitas gerak dalam melakukan suatu pekerjaan agar tidak menghambat jalannya proses suatu aktivitas kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain dengan adanya penelitian tersebut sebagai bahan rujukan pendukung, pelengkap dan pembanding dalam menyusun skripsi sertamengembangkan materi yang ada didalamnya.

Setelah melakukan tinjauan pustaka pada hasil penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu tentang pengaruh *kompetensi* dan *sarana* terhadap kinerja karyawan sebagaimana tertera pada tabel berikut.

Tabel 2.1

Penelitian – penelitian Terdahulu

NO	JUDUL, NAMA, TAHUN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL
1.	Pengaruh sarana kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pengajar, Hendra Purnama Jaya, 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja tenagapengajar (Y) • Sarana (X1) 	Model regresi linier berganda	Sarana kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada SMA Hangtuh 5 Sidoarjo
2.	Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM, Sugiyanto	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi • Sarana Pendukung Teknologi Informasi • Kepuasan Kerja • Kinerja SDM 	Model SEM	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja SDM di PT. Surya Rengo Containers - Semarang
3.	Pengaruh sarana prasarana,	<ul style="list-style-type: none"> • Masa kerja (Y1) 	Model demografi	Sarana prasarana, pendidikan

	pendidikan dan masa kerja perawat terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo, M. Arifki Zainaro, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja perawat pelaksana (Y2) • Sarana prasarana (X1) • Pendidikan (X2) 	dan kuisisioner	berpengaruh terhadap kinerja perawat.
4.	Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, Dyah Fauziana, 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja guru (Y) • Sarana prasarana (X1) • Lingkungan kerja (X2) 	Analisi regresi linier berganda	Sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru
5.	Pengaruh manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di inspektorat provinsi kepulauan Riau, Tuwuh Prasetyo, 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja pegawai (Y) • Sarana prasarana (X1) • Motivasi (X2) 	Model regresi linier	Sarana prasarana dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berikutini merupakan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penulis adalah terdapat pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objek adalah pada SMA Hangtuh 5 Sidoarjo, maka objek penulis adalah perusahaan pabrik plastik.

2. Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penulis adalah terdapat pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, bila pada penelitian terdahulu objeknya adalah BNI Syariah KC Semarang, maka objek penulis adalah perusahaan plastik di Jombang.

3. Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penulis adalah terdapat pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, bila penelitian terdahulu objeknya adalah di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Dr. A. Dadi

Tjokrodipo, maka objek penulis adalah di perusahaan plastik Jombang. Selain itu terdapat perbedaan pada metode penelitian, peneliti terdahulu menggunakan demografi dan kuisioner namun penulis menggunakan metode regresi linier.

4. Penelitian keempat

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis adalah terdapat pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika penelitian terdahulu objeknya di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, maka objek penulis di perusahaan plastik Jombang.

5. Penelitian kelima

Persamaan peneliti terdahulu dengan rencana penulis adalah terdapat pada variabel terikat yang menggunakan variabel kinerja.

Perbedaan penelitiann terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika penelitian terdahulu objeknya di inspektorat provinsi kepulauan Riau, maka objek penulis di perusahaan plastik Jombang.

Berdasarkan penjelasan dan perbandingan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian dilakukan oleh penelitian terdahulu dan penelitian yang akan peneliti lakukan persamaan terdapat pada variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan dan sebagian terdapat pada variabel

bebas yaitu kompetensi dan sarana prasarana, merupakan perbedaan terletak pada objek penelitian.

2.3 *Hubungan Antar Variabel*

2.3.1 Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara konseptual menurut peneliti, kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas karyawan, unit ataupun divisi yang telah diberikan perusahaan, sesuai petunjuk (manual proses), arahan pimpinan (manajer) serta berdasarkan kompetensi dan kemampuan nalar karyawan untuk mewujudkan target, tujuan, visi misi perusahaan. Dalam pengertian ini, pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan didasarkan pada kompetensi dan kemampuan nalar karyawan yang bersangkutan.

Sementara kompetensi merupakan kemampuan individu (karyawan) dalam melaksanakan pekerjaan yang harus didasari oleh beberapa aspek pengetahuannya, ketrampilan karyawan, dan sikap kerjanya yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan yang memungkinkan memberikan hasil kinerja yang unggul dalam tugas kerjanya dan dapat memberikan performa yang berbeda antara karyawan yang lain. Kemampuan bagi karyawan sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya kemampuan maka seorang karyawan akan dengan mudah menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan ataupun tugas yang diberikan perusahaan.

Dengan demikian tingkat kompetensi karyawan yang tinggi sudah tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Tingginya kinerja karyawan secara otomatis perusahaan akan memiliki daya saing dengan perusahaan lain.

Konsep pemikiran peneliti tentang hal ini telah dibuktikan kebenarannya oleh Aris Wijayanto, H. Musa Hubies, M. Joko Affandi, dan Aji Hermawan (2011) melalui penelitiannya yang berjudul "Pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan", Dan hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi karyawan sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Sarana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Secara konseptual menurut peneliti sarana yang dimaksudkan dalam pembahasan ini adalah fasilitas kerja atau segala peralatan yang disediakan perusahaan untuk mempermudah dan melancarkan pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan sarana yang tersedia diharapkan dapat mempermudah karyawan dalam melakukan proses kerja atau usaha untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Sarana kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik sarana yang digunakan dalam membantu kelancaran tugas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat

keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Bila perusahaan tidak memiliki sarana kerja yang memadai maka secara otomatis karyawan akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Kerangka pemikiran peneliti ini telah dibuktikan kebenarannya oleh Hendra Purnama Jaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh sarana kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pengajar”.

2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah peneliti dapatkan maka dapat dijelaskan bahwa kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut, kinerja karyawan merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas karyawan, unit dan devisi yang telah diberikan perusahaan, sesuai petunjuk (manual proses), arahan pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan dalam mengembangkan nalarnya untuk mewujudkan target, tujuan, visi misi organisasi. Sedangkan ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Secara konseptual ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah Sarana Kerja dan Kompetensi.

kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompetensi karyawan tersebut dapat dilihat dari tingkat pendidikan yang mumpuni dan pengalaman kinerja yang cukup. Bila kompetensi karyawan baik maka secara otomatis pula dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

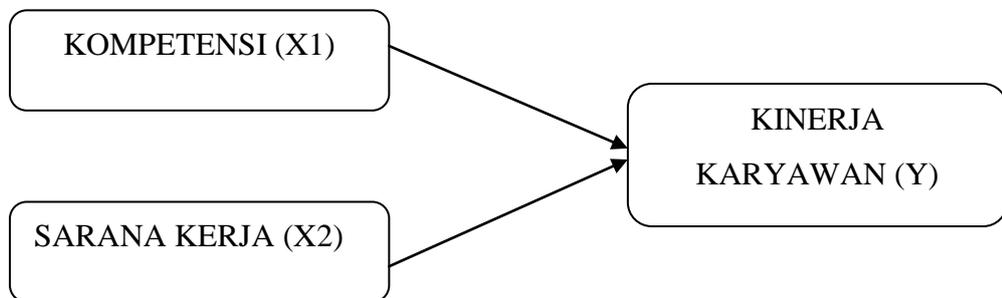
Selain itu kompetensi karyawan, sarana kerja diperlukan untuk mendukung setiap kegiatan kerja yang dilakukan karyawan. Karyawan yang ditunjang dengan sarana kerja baik maka menghasilkan kinerja baik pula. Hal tersebut digunakan untuk menunjang pencapaian maksud dan tujuan dalam melakukan tugas kerja.

Dengan demikian jika karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dan di dukung dengan sarana kerja yang memadai, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Adapun berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan dalam model kerangka konseptual berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Konsep



2.5 *Hipotesis*

Hipotesis adalah pernyataan sementara ataupun dengan dugaan tentang apa yang peneliti amati dalam usaha untuk mematuminya. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan
- H2 : diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sarana kerja terhadap kinerja karyawan