

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	R. A. Aryanti Wardaya Puspokusumo dan Leonny Cathleen (2011)	Analisis pengaruh <i>ability, effort dan support</i> Terhadap kinerja karyawan toko buku gramedia Cabang plaza semanggi	<i>Ability, effort, support</i> dan Kinerja	Regresi Linier Berganda	Kemampuan karyawan, usaha karyawan, dan dukungan organisasi memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia Semanggi
2	Pratiwi Indarjantidan Tri Bodroastuti (2014)	Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja	Kemampuan, Usaha, Dukungan Organisasi dan Kinerja	Analisis regresi berganda	Kemampuan , Usaha, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Akademik Undip di Semarang

3	Putri Andam Sari Anwar dan Erni Masdupi (2016)	Analisis Pengaruh Kemampuan, Upaya Dan Dukungan Pihak Ekstenal Terhadap Kinerja Pemilik Usaha Pada Ukm Unggulan Mitra Binaan PT. Semen Padang	Kemampuan, Upaya, Dukungan Pihak Ekstenal dan Kinerja	Analisis regresi berganda	Kemampuan, Upaya Dan Dukungan Pihak Ekstenal berpengaruh signifikan terhadap kinerja
4	Ming-Cheng Lai dan Yen-Chun Chen (2012)	Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance	Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention	Analisis SEM	Self-efficacy memiliki efek positif pada kinerja dan kepuasan kerja; (2) usaha memiliki efek positif pada pekerjaan kinerja dan kepuasan kerja (3) kepuasan kerja memiliki efek negatif pada niat turnover.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Moehariono (2010) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima

atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Mathis dan Jackson (2010) menjelaskan bahwa kemampuan adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Robbins (2010) berpendapat bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sutermeister (1976) dalam Sariyathi (2011) kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki seseorang. Pengetahuan diukur dengan indikator-indikator, yaitu: (1) tingkat pendidikan formal yang dimilikinya, (2) pelatihan teknis yang pernah diikutinya, (3) kemampuan menguasai pekerjaan.

Dimensi dan indikator dalam penelitian ini adalah berikut:

- a) Produktifitas kerja (kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, berkonsentrasi sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan).
- b) Pengetahuan (pendidikan formal, dapat berfikir cepat untuk memecahkan masalah pekerjaan).

- c) Keterampilan (cepat beradaptasi dan berinteraksi di lingkungan kerja, melakukan pekerjaan teliti dan rapi, kemampuan menguasai pekerjaan).

2.2.2 Dukungan Organisasi

Menurut Simanjuntak (2015), Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

Persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2012)

Menurut Simanjuntak (2015), kinerja setiap pekerja atau karyawan dapat ditingkatkan melalui dukungan organisasi antara lain :

- 1) Struktur organisasi yang memuat pembagian tugas yang jelas, serta struktur kewenangan dan pelaporan pertanggungjawaban yang pasti
- 2) Penyediaan sarana dan peralatan kerja yang lengkap termasuk pilihan penggunaan teknologi yang tepat
- 3) Penyediaan tempat dan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat, didukung oleh penyediaan kelembagaan, peralatan dan sarana perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja

- 4) Penyediaan kondisi dan syarat kerja termasuk pengupahan dan jaminan sosial yang disatu pihak dapat mendorong pertumbuhan perusahaan dan dipihak lain dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya
- 5) Memberi peluang bagi perusahaan dan pekerja membangun hubungan industrial yang aman dan harmonis, termasuk kesempatan bernegosiasi untuk merumuskan perjanjian kerjabersama
- 6) Menyediakan kecukupan anggaran yang dibutuhkan untuk setiap pelaksanaan tugas

Menurut Mathis dan Jackson (2012), dukungan Organisasi merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja. Dukungan organisasi adalah bantuan dari penerapan teknologi, manusia melaksanakan fungsi atau tugas yang menuntun kepada tercapainya sasaran yang ditentukan secara rasional.

Indikator dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Pelatihan, Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- 2) Standar kinerja. Standar kinerja mendefinisikan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan “pembanding kinerja” (*benchmarks*), atau “tujuan”, atau “target”. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas, akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun karyawannya.

- 3) Peralatan dan teknologi, Peralatan merupakan perkakas/perengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawannya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung. karyawan tersebut telah bekerja keras.

2.2.3 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan- kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, Bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur
3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja.

3. Indikator Kinerja

Berikut indikator-indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2009):

- 1) Kualitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan hasil kemampuan dan keterampilan karyawan. Hasil pekerjaan mendekati sempurna atau memenuhi standar yang ditentukan.
- 2) Kuantitas hasil kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dari awal sampai akhir. Dan dapat menyelesaikan dalam waktu yang sudah ditetapkan serta memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

- 4) Kemampuan bekerja sama, kemampuan dalam menanggapi hubungan kerja, diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja dalam perusahaan meliputi kerja tim antar divisi.
- 5) Kehadiran, merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

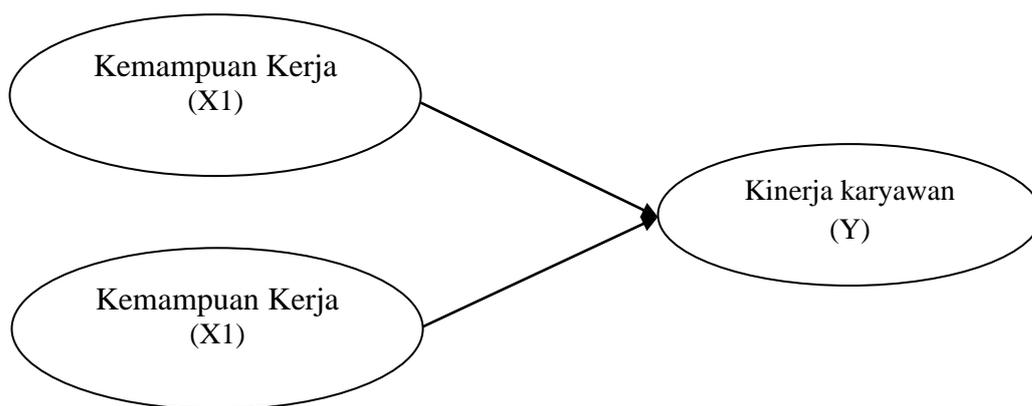
Kemampuan kerja pegawai dapat menunjang kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai memiliki kemampuan yang baik tentunya akan memberikan dampak positif kinerja dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena kemampuan itu sendiri memiliki dampak pada kelancaran kinerja (Indarjanti & Bodroastuti, 2014). Dalam penelitian (Puspokusumo & Cathleen, 2011) menyatakan bahwa kemampuan karyawan memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia Semarang.

2.3.2 Hubungan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dukungan organisasi merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja (Mathis dan Jackson, 2012). Dalam penelitian (Puspokusumo & Cathleen, 2011) menyatakan bahwa *support* perusahaan memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan toko buku Gramedia Semarang.

2.4 Kerangka Konseptual

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi : kemampuan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Peran yang sebenarnya dalam unit Sumber Daya Manusia dalam organisasi seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan oleh manajemen atas. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan diubah sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Dengan demikian kerangka teoritis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan perusahaan terhadap kinerja karyawan.