

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi sertakompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Maaqo Jombang. Hasil dari penelitin akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya. Erik Martinus (2016)	Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Data Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Devina Surabaya.
2.	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kopanitia. Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015)	Kompensasi finansial (X_1), Kompensasi Nonfinansial (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Data Regresi Linier	Kompensasi finansial dan kompensasi konfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Kopanitia. Kompensasi Finansial lebih dominan terhadap kinerja karyawan.
3.	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara	Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), Kinerja (Y)	Analisi Data Regresi Linier Berganda	Kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm Nusantara Semarang.

	Semarang). Sri Rahayuningsih (2017)			
4.	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Distyawaty (2017)	Kompensasi (X_1). Pengembangan Karir (X_2), Kinerja (Y)	Analisis Data Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5.	Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Semarang) Rafdan Rahinnaya dan Mirwan Surya Perdhana (2016)	Pelatihan dan Pengembangan (X_1), Kompensasi(X_2) , Kompetensi (X_3), Kinerja (Y)	Analisis Data Regresi Linier Berganda	Pelatihan dan pengembangan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Semarang, sedangkan kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Semarang.
6.	Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Wija Kusuma Nadi) Ni Luh Putu Sukmayanti, IWayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016)	Kompetensi Intelektual (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kinerja (Y)	Analisi Data Jalur (Path Analysis)	Ada pengaruh positif dari Kompetensi intelektual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif dari kompetensi intelektual terhadap pengembangan karir karyawan PT Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif kompetensi intelektual terhadap kinerja karyawan PT Wija Kusuma Nadi, pengaruh positif pengembangan karir karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Wija Kusuma Nadi.

Dari tabel penelitian terdahulu diatas dapat dilihat bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang dimiliki antara beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti hasil kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi maupun kompensasi, sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu pada table diatas terletak pada lokasi atau objek yang dijadikan tempat penelitian serta waktu yang diambil saat penelitian.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Kata dasarnya yaitu kompeten yang memiliki arti cakap, mampu atau terampil. Dalam konteks manajemen SDM, istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan kinerja (*the ability to perform*). Hal ini dikarenakan ketidakefektifan suatu pekerjaan bisa dipengaruhi oleh keterampilan dalam bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perilaku atau sikap saat menghadapi pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berikut adalah beberapa pernyataan para ahli untuk mendefinisikan kompetensi:

1. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2009) mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang

berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan.

2. Menurut Brian dalam Sudarmanto (2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.
3. Murphy juga mengungkapkan dalam Sudarmanto (2009) bahwa kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dan dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.
4. Rivai (2009) mengatakan kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.
5. Menurut Simamora (2004) kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif.
6. Dan pendapat lain yang diungkapkan oleh Wibowo (2007) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.
7. Menurut Margaret Dale (2003), kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Upaya meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara selektif dalam merekrut

tenaga kerja yang baru, salah satu syarat untuk mencapai itu adalah menentukan calon tenaga kerja yang kompeten.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu gambaran dasar tentang pengetahuan, keterampilan, bakat, sifat personalitas, yang dijadikan standar kinerja agar dapat menuntaskan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien.

2.2.2 Tujuan Kompetensi

Program kompetensi dalam dalam sebuah perusahaan disusun dengan cermat dan berdasarkan metode ilmiah yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini maupun dimasa depan. Kompetensi bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan agar kinerja maupun produktifitas kerja karyawan semakin lebih baik lagi. Tujuan kompetensi kinerja antara lain adalah:

- a. Meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkompeten dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya tertentu, sehingga berakibat pada peningkatan kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- b. Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM.

Kompetensi kinerja yang baik dapat adalah yang mampu mempersiapkan tenaga kerja yang unggul untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan dimasa mendatang. Apabila ada lowongan

pekerjaan, maka dengan mudah ditawarkan karyawan yang memiliki kompetensi yang sudah memenuhi standar.

c. Meningkatkan etika dan moral kerja

Apabila perusahaan menerapkan sistem kompetensi yang benar, maka keadaan suasana lingkungan kerja akan menjadi lebih baik. Dengan situasi kerja yang nyaman, etika dan moral kerja yang baik akan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang handal sehingga memicu peningkatan hasil kerja karyawan.

d. Meningkatkan pengembangan pribadi SDM dalam perusahaan.

Program kompetensi kinerja yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kepada kedua belah pihak diantaranya tenaga kerja dan perusahaan. Yang mana suatu saat apabila perusahaan membutuhkan tenaga kerja dengan tugas tambahan, maka dengan mudah mendapatkannya.

2.2.3 Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik untuk menjelaskan kompetensi, sehingga dibagi menjadi 3 yaitu kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, dan kompetensi kecerdasan sosial. Seperti yang telah diklasifikasikan oleh Spencer dan Spencer dalam Jurnal Sri Wahyuningsih (2017). Uraian masing-masing dimensi kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kognitif

Kompetensi kognitif adalah sebagai suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisa suatu informasi dan situasi, yang dapat menyebabkan adanya keefektifan dalam berkinerja. Penekanan kompetensi

ini pada pemikiran system dan pengenalan pola para ekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional yaitu karakter sikap serta perilaku yang mencakup kemampuan serta kemauan untuk menguasai diri dan memahami kondisi lingkungan secara objektif sehingga tingkat emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai masalah ditempat kerja.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan sikap atau karakter dan perilaku atau kemauan membangun jaringan untuk bekerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja.

2.2.4 Indikator Kompetensi

Pelaksanaan standar kompetensi dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik untuk melaksanakan pekerjaan serta mengisi jabatan tertentu agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kebutuhan untuk setiap pekerjaan sangat beragam dengan demikian standar kompetensi harus dipersiapkan lalu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2014) ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan (*Skill*)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun manual secara tertentu.

b. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

c. Konsep diri (*SelfConcept*)

Adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.

d. Motif (*Motive*)

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

e. Sifat (*Traits*)

Karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.

2.2.5 Pengertian Kompensasi

Tenaga kerja jika dihubungkan dengan peranan dan pendapatannya dapat dibedakan atas pengusaha dan karyawan atau manajer dengan buruh. Pengusaha merupakan setiap tenaga kerja yang mendapatkan laba (*profit*) atau deviden dari modal yang diinvestasikannya. Pendapatan ini tidak menentu tergantung dari besar kecilnya laba perusahaannya, bahkan tidak berfungsi dan berperan sebagai pemilik perusahaan dengan modal yang diinvestasikannya. Karyawan adalah setiap orang

yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh kompensasi sesuai dengan peraturan dan perjanjian.

Besarnya kompensasi telah ditentukan sebelumnya pada saat kontrak kerja, sehingga karyawan bisa mengetahui besarnya imbalan yang akan diterimanya. Kompensasi ini yang akan dipergunakan oleh karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Besarnya kompensasi menggambarkan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya sehingga akan terlihat gaya hidup, status ekonomi, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, jika upah yang diperoleh karyawan tinggi, maka kemungkinan jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya banyak pula. Oleh sebab itu penilaian kinerja dan kepuasan kerjanya akan semakin baik. Di sinilah berartinya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga dan jasa (fisik dan pikiran).

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat William B. Wether dan Keith Davis dalam buku Hasibuan (2013) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik diatur dan dikelola oleh bagian personalia.

Andrew F. Sikula dalam buku Hasibuan (2013) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas

jasa. Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis yang menerangkan kompensasi sehingga disimpulkan bahwa imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan baik secara finansial ataupun non finansial guna memberikan apresiasi terhadap apa yang dikerjakannya untuk perusahaan.

2.2.6 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi diberikan dengan tujuan antara lain adalah sebagai bukti ikatan kerja sama, cara dalam meningkatkan kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, untuk menstabilkan karyawan, meningkatkan kedisiplinan, serta pengaruh adanya serikat buruh serta pemerintah.

a. Ikatan kerja sama

Kompensasi diberikan untuk memudahkan menjalin ikatan kerja sama secara formal antara manager dengan karyawan. Karyawan harus melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan manager mempunyai kewajiban memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan memberikan balasan dari pekerjaannya, maka karyawan akan mendapatkan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga diperoleh kepuasan kerja terhadap jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika dengan strategi maka, program kompensasi diputuskan cukup besar, yang masuk dalam kualifikasi akan memudahkan perusahaan.

d. Motivasi

Ketika kompensasi yang cukup besar diberikan akan memudahkan manajer untuk memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Program kompensasi memiliki prinsip keadilan dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

f. Disiplin

Apresiasi balas jasa yang cukup besar akan menciptakan disiplin karyawan yang semakin baik. Mereka lalu menyadari dan mentaati aturan-aturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Kompensasi yang baik berpengaruh terhadap serikat buruh, tetapi dapat dihindari dengan karyawan harus berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.2.7 Faktor yang Memengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah:

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan ada (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari lowongan kerja tidak lebih dari pada lowongan pekerjaan yang ditawarkan, maka kompensasi relative semakin besar.

b. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan dalam membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar tidak memenuhi kebutuhan maka tingkat kompensasi juga relative kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pada saat serikat buruhnya kuat maka berpengaruh pada tingkat kompensasi yang semakin tinggi, dan sebaliknya.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas semakin baik menjadikan tingkat kompensasi yang diberikan juga akan semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

e. Pemerintah dan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini penting agar atasan tidak berlaku sewenang-wenang dalam menetapkan besaran upah karyawan.

f. Biaya hidup

Pada saat biaya hidup di suatu daerah itu tinggi permintaan tingkat kompensasi menjadi semakin besar, begitu pula sebaliknya.

g. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan yang semakin tinggi akan menghasilkan tingkat kompensasi yang tinggi pula, dan begitu pula sebaliknya.

h. Pendidikan serta pengalaman kerja

Jika pendidikan karyawan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka hal tersebut akan menjadi bahan pertimbangan untuk mendapatkan kompensasi yang semakin besar.

i. Kondisi perekonomian nasional

Semakin majunya kondisi perekonomian nasional maka tingkat kompensasi juga akan semakin tinggi

j. Jenis serta sifat pekerjaan

Semakin tinggi tingkat resiko pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan.

Sepuluh faktor yang dapat memengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal tersebut perlu mendapatkan perhatian lebih supaya prinsip pengupahan menjadi lebih adil, layak, dan dapat mencapai produktivitas, kepuasan, serta kinerja yang lebih baik.

2.2.8 Indikator Kompensasi

Kompensasi diberikan sebagai imbal balik terhadap jasa karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan mampu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal. Hasibuan (2014:118). Yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki 5 indikator sebagai berikut :

a. Gaji

Bayaran yang diberikan untuk karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji yang diterima tetap penuh.

b. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotifasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

d. Pengobatan

Tunjangan yang diberikan untuk menanggulangi resiko yang berkaitan dengankesehatan maupun kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

e. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian akibat kehilangan manfaat yang disebabkan oleh hal yang tak terduga dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul akibat peristiwa yang tidak bisa dipastikan tadi.

2.2.9 Jenis-jenis Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas yang adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang tentang perburuhan yang berlaku saat ini. Prinsip yang adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya umpan balik yang akan diberikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Menurut Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu langsung dan tidak langsung, berikut adalah penjelasannya:

- a. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, gaji variable, serta upah dan segala bentuk kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan.
- b. Kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan, asuransi, uang cuti, serta uang pensiunan dan bentuk kompensasi yang diberikan tidak langsung namun dirasakan manfaatnya dan termasuk dalam pembiayaan karyawan.

2.2.10 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai beberapa persyaratan tertentu untuk dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Pendapat dari Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan bias menjalankan fungsinya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang

digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Simamora (2004) menjelaskan pengertian bahwa kinerja menyangkut pada tiga komponen penting antara lain:

1. Tujuan

Yang akan mengarahkan dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diinginkan perusahaan terhadap setiap personil.

2. Ukuran

Dibutuhkan untuk mengetahui ketercapaian kinerja yang diharapkan, terhadap setiap tugas dan jabatan personal yang memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja justru berkaitan dengan proses mencapai tujuan perusahaan pada kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan menjadikan setiap individu dapat berorientasi pada tujuan maupun berperilaku kerja dengan arah dan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diperhitungkan dari segi kualitas dan kuantitas serta efisien dan keefektifannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dibuat.

Seorang karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang maksimal dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk dapat menunjang hal tersebut, maka seorang karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

2.2.11 Tujuan dan Manfaat Penilaian terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wilson (2012) memberikan pernyataannya bahwa sebuah penilaian kinerja bagi suatu perusahaan memiliki tujuan dan manfaat antara lain, evaluasi antar individu, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan system, dan dokumentasi.

a. Evaluasi antar individu dalam perusahaan

Penilaian kinerja memiliki tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam perusahaan. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang menjadi hak bagi setiap individu dalam perusahaan. Kepentingan lainnya dalam tujuan ini merupakan dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian atau PHK.

b. Pengembangan diri setiap individu di perusahaan

Dalam hal ini penilaian kinerja sebagai tujuan untuk memberikan manfaat pada pengembangan karyawan. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja minimum perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem yang lainnya. Salah satu sub sistem yang tidak berfungsi secara baik akan mengganggu perjalanan subsistem lainnya. Oleh karena itu sistem dalam perusahaan perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian, tujuan individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, serta penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan perusahaan, ditambah pula dengan audit atas system sumber daya manusia.

d. Dokumentasi

Menerangkan bahwa sebuah penilaian kinerja bisa memberikan manfaat sebagai dasar untuk menindak lanjuti dalam posisi pekerjaan karyawan pada masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen SDM, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.2.12 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dapat diartikan bahwa faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, dimana faktor internal ini dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan kemampuan seseorang, sehingga erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki karyawan.

Yang kedua yaitu faktor eksternal, yang merupakan faktor kinerja karyawan yang terpengaruh dari luar, seperti lingkungan kerja.

Simanjuntak (2005) menerangkan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen. Berikut merupakan penjelasan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

a. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan. Dimana kompetensi diantaranya mencakup kemampuan dan keterampilan melakukan pekerjaan serta motivasi dan etos kerja karyawan.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis,

maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja sehingga menghasilkan pekerjaan secara optimal.

Pendapat lain disampaikan oleh Moody (2002) dalam jurnal penelitian Sri Rahayuningsih (2017) yang menyampaikan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Faktor keterampilan, pengetahuan dan keahlian karyawan, bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karena kurangnya ketetampilan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.
- b. Faktor sumber daya yang tersedia, yaitu faktor yang apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi karyawan, maka dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber daya tersebut dapat berupa perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain sebagainya.
- c. Faktor pengalaman kerja dalam hal menjalin kerja sama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.
- d. Faktor motivasi karyawan, yaitu merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin, dan kemampuan dari karyawan.

Dari uraian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang didukung oleh faktor kemampuan dan keterampilan yang dijelaskan dalam uraian diatas, serta dipengaruhi kompensasi yang didukung oleh faktor dukungan organisasi dan

dukungan manajemen sebagaimana yang dijelaskan sesuai dengan faktor-faktor yang tertera diatas.

2.2.13 Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014) tentang kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pendapat tersebut dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan memiliki indikator sebagai berikut :

a. Kualitas pekerjaan

Karyawan pada perusahaan haruslah memenuhi syarat tertentu yang mampu menghasilkan dan memenuhi pekerjaan sesuai kualitas yang sudah distandarkan dalam pekerjaan. Karyawan menghasilkan kinerja baik apabila dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang ditentukan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Hasil yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan baik dapat ditunjukkan dari sedikitnya produk yang rujuk.

b. Kuantitas pekerjaan.

Karyawan pada perusahaan dapat menghasilkan jumlah produk sesuai dengan standar perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang mereka dapatkan.

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan, sehingga jika dihubungkan dengan kompetensi maka, kompetensi merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor internal pada kinerja karyawan karena muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri, kompetensi juga merupakan salah satu hal yang timbul dari faktor kemampuan pada kinerja karyawan karena didalam kompetensi terdapat kemampuan kinerja karyawan.

Dilihat pada Jurnal penelitian dari Sri Rahayuningsih (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang menghasilkan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan karena memberikan kontribusinya baik pikiran maupun jasa sebagai imbal balik untuk memenuhi kebutuhan keluarga karyawan.

Kompensasi adalah salah satu akibat dari munculnya faktor kinerja karyawan yaitu faktor eksternal dan faktor motivasi, dimana faktor eksternal merupakan hal yang dipengaruhi dari luar, seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja dan lain sebagainya. Sedangkan faktor motivasi yang ditimbulkan oleh kinerja karyawan, sehingga muncul kompensasi sebagai salah satu hal untuk memberikan dorongan dan semangat karyawan dalam bekerja.

Kompensasi menjadi hal yang mendasar bagi perusahaan kepada karyawannya, jika kompensasi yang diberikan dengan adil oleh perusahaan

kepada karyawannya itu memberikan dorongan positif terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

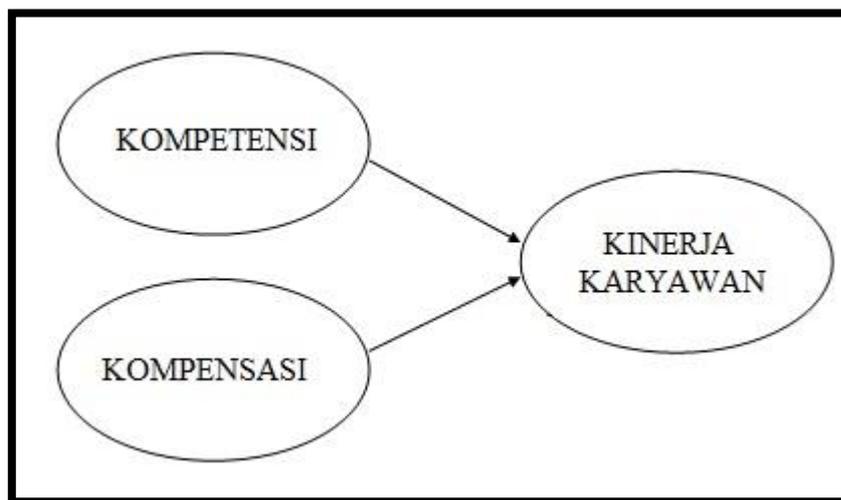
Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori di atas dan penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan sudah dipelajari, jika dikaitkan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor internal dan faktor kemampuan, yang mana faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri karyawan, sedangkan faktor kemampuan adalah faktor yang dimiliki oleh karyawan, sehingga dari kedua faktor tersebut diduga dapat menimbulkan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq yaitu berupa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi merupakan faktor internal berkaitan dengan faktor kemampuan yang dimiliki karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor eksternal dan faktor motivasi. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri

karyawan seperti lingkungan kerja, dll, sedangkan faktor motivasi yaitu faktor yang menimbulkan dorongan bagi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Sehingga dari faktor eksternal dan faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang maka penulis mengaitkan faktor tersebut dengan kompensasi, yang mana kompensasi merupakan faktor eksternal yang dapat menimbulkan faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dari uraian diatas, dapat digambarkan sebagai kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka hipotesis- hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

H1: Diduga semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi kinerja karyawan.

H2: Diduga semakin baik kompensasi yang didapatkan karyawan semakin tinggi kinerja karyawan