

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Peneliti Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, kompetensi dan kinerja karyawan.”Penelitian tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:”

Tabel 2. 1

Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Justisia Iriani Rudlia (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe)	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas Kompetensi Kompensasi	Berdasarkan hasil penelitian kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe
2	Dina Novrianti (2019)	Pengaruh kompetensi dan kemampuan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank muamalat Harkat	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas kemampuan Kompetensi	Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi (X1) dan kemampuan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

3	Rifky Aditya (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi dan kinerja karyawan PT.PLN (Persero)	Variabel bebas: - Pelatihan Kerja (X) Variabel Terikat : - Kompetensi Karyawan (Y1) Kinerja karyawan (Y2)	Variabel bebas (pelatihan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kompetensi karyawan dan kinerja karyawan) secara parsial.
4	Nanan Nurzaman(2017)	Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga	Variabel Terikat Kinerja Pegawai Variabel Bebas Pelatihan Kompetensi	Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Negeri Sunan Kalijaga.

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja karyawan

Fungsi dari motivasi dan kemampuan ialah kinerja. Untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab seseorang selayaknya memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan

perannya dalam perusahaan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja (Ataunur dan Eny, 2015).

Kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono (2014), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah melaksanakan hasil kerja sesuai tugas dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Menurut Dapu (2015), kinerja karyawan adalah individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai hasil kerja, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Subekti & Jauhar (2012) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi menggapai hasil kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut

Jewel & Siegall (2013) kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang menghasilkan atau memberikan sesuatu yang dikerjakan berupa produk atau jasa. Menurut Simamora (2012) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah seorang karyawan yang berkenaan dengan pekerjaan yang diberikan

perusahaan kepadanya dapat mencapai suatu prestasi. Bahkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tugas dan tanggung jawab individu dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana individu tersebut bekerja sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh individu.

2.1.1.1 **Faktor-faktor Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2012) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor Individu

Yaitu faktor yang berhubungan dengan apa yang ada dalam diri seseorang. Meliputi kompetensi, kemampuan kerja dan latar belakang seorang karyawan.

2. Faktor Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan masalah perilaku atau sikap seseorang. Meliputi pelatihan, kepribadian, dan kepemimpinan.

3. Faktor Organisasi

Yaitu faktor yang mendasari suatu organisasi dalam bertindak yang meliputi bentuk pekerjaan dan kepemimpinan.

Menurut Riyadi (2011), faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor internal

Sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya merupakan faktor yang berhubungan dengan internal.

2. Faktor eksternal

Lingkungan, kepemimpinan, tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari eksternal.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Prestasi atau kinerja adalah hasil yang diperoleh dari peranan pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Sehingga indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja lebih dibutuhkan untuk menilai suatu prestasi atau kinerja. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah sejauhmana seorang karyawan bekerja perhari. Kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan termasuk kuantitas kerja.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah sejauhmana karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan akurat.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan wewenang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Setiawan & Dewi (2014), indikator untuk mengukur kinerja, sebagai berikut:

1. Ketepatan menyelesaikan tugas

Dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan, karyawan mampu mengelola waktu dan ketepatan.

2. Kesesuaian jam kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu masuk, pulang kerja dan jumlah kehadiran, karyawan dapat mematuhi peraturan perusahaan.

3. Tingkat kehadiran

Dalam suatu perusahaan selama periode tertentu, tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran karyawan.

4. Kerjasama antar karyawan

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain sangat dibutuhkan.

Dari uraian indikator di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat beberapa hal yang penting dapat dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan individu yang mampu mengembangkan prestasi atau kinerja karyawan

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mengerjakan atau melakukan suatu pekerjaan serta tugas yang di landasi dengan keterampilan dan pengetahuan juga didukung oleh sikap kerja yang dituntut dengan pekerjaan tersebut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2011).”*Profesionalisme* dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati menunjukkan keterampilan atau pengetahuan merupakan ciri dari kompetensi.”Setiap individu yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan, menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang mengarah pada kompetensi.”Pada berbagai tingkatan dengan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengenali karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif untuk mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja merupakan kompetensi yang dilakukan seseorang ditempat kerja (Ataunur dan Eny, 2015).

2.1.2.1 Faktor Faktor Kompetensi

Wibowo (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir,

menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Terdapat 5 (lima) karakteristik atau komponen kompetensi yaitu:

1. Motif, adalah hal yang secara berkesinambungan dipikirkan atau diinginkan orang sehingga tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan juga tujuan tertentu.
2. Sifat, adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.”
3. Konsep diri, adalah sikap nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi ialah bagian dari konsep diri setiap individu.”
4. Pengetahuan, dalam bidang spesifik adalah informasi yang dimiliki seseorang, kompetensi yang kompleks merupakan pengetahuan, gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan untuk memprediksi nilai prestasi kerja pada pengetahuan.
5. Keterampilan, merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi

Menurut Romber (2007) dalam Gatot (2014), indikator yang digunakan dalam mengukur kompetensi, antara lain:

1. Pengalaman kerja

sebagai dasar seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

2. Pendidikan,

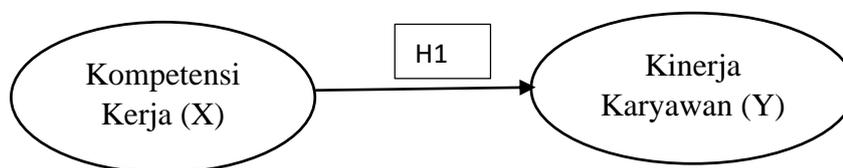
kegiatan untuk meningkatkan kemampuan teori dan keterampilan mengambil keputusan pada persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan dilakukan perbaikan kontribusi produktif para karyawan.

3. Pengetahuan

(*knowledge*) adalah informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

4. Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1 **Kerangka konseptual**

kerangka konseptual adalah pemikiran kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai secara kritis.”Untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat dengan kerangka

konseptual (Sugiyono, 2013). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka dapat digambarkan model kerangka konseptual

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain yang berhubungan dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal merupakan dasar kompetensi yang dimiliki oleh seseorang.”Kategori tinggi atau baik nantinya kompetensi akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila seseorang telah selesai melakukan pekerjaan.”Begitupun sebaliknya, apabila kompetensi yang dimiliki rendah, maka akan cenderung rendah pula kinerjanya.”Sedarmayanti (2016) karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memperkirakan kinerja yang sangat baik pula, merupakan istilah dari kompetensi.”Dengan kata lain, kompetensi adalah outstanding performers yang lebih sering dilakukan, pada banyak waktu dengan menghasilkan yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan.

Kemudian Nanan (2017) secara simultan kompetensi terhadap kinerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.”Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja mereka.

Dalam kerangka konseptual peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pelatihan dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini karena sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantin

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan, anggapan, pendapat dan asumsi yang mungkin kebenarannya di kemudian dengan bukti melakukan suatu penelitian atau pengamatan terhadap objek yang diteliti.”Menurut Sugiyono (2013), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan dua hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1:Diduga terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Team Mitra Sejahtera”