

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

Prestasi seorang karyawan dalam hal kuantitas dan kualitas hasil kerja memiliki dampak besar pada kesuksesan perusahaan, dan ini terkait erat dengan rasa tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja yang baik dari para pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaan mereka membantu perusahaan berfungsi dengan efisien.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi seorang karyawan dalam hal jumlah dan kualitas hasil kerjanya, yang erat kaitannya dengan tingkat tanggung jawab yang mereka tunjukkan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kinerja yang unggul dari pegawai yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya membantu perusahaan beroperasi secara efisien (Oktavianti,2020).

Menurut Suprihati (2014), kinerja merujuk pada prestasi yang mencapai tujuan organisasi dan dapat mencakup hasil dalam bentuk output kuantitatif dan kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, keandalan, atau faktor-faktor lain yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Rindiantika et al (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam periode tertentu saat mereka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pekerjaan mereka, dengan dasar pengetahuan dan keahlian yang relevan dalam pekerjaan mereka.

Keterbatasan dalam Sumber Daya Manusia (SDM) bisa menjadi tantangan bagi perusahaan dalam proses pemilihan SDM yang kompeten. Oleh karena itu, perlu tindakan hati-hati dan perhatian terhadap setiap aspek dalam pengelolaan. Sesuai dengan pandangan Anwar (2005), standar kinerja melibatkan berbagai aspek, termasuk unsur kualitatif dan unsur kuantitatif.

1. Aspek Kualitatif meliputi :

- a. Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan,
- b. Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- c. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan dalam menggunakan mesin atau peralatan.
- d. Kemampuan mengevaluasi keluhan masyarakat.

2. Aspek Kuantitatif meliputi :

- a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
- b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan,
- d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Evaluasi kinerja pegawai di perusahaan adalah suatu tindakan yang penting, karena hal ini membantu perusahaan untuk mengukur pencapaian dan kemajuan dalam pelaksanaan tugas-tugas, serta sejauh mana tujuan-tujuan telah tercapai.

2. Keterampilan

Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang tersebut melakukan kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan peralatan, berkomunikasi, dan lain lain, maka keterampilan adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Budi W. Soetjipto, 2002). Menurut (Sudarmanto,2009;60) keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental. Sehingga, keterampilan lebih mengarah pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Sedangkan perilaku merupakan gabungan kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku.

Keterampilan dalam pekerjaan sangat penting karena berdampak signifikan pada kemajuan perusahaan, memungkinkannya untuk bersaing secara efektif dalam bidangnya dan menciptakan nilai dari pekerjaan tersebut. Kemahiran merujuk pada kemampuan untuk mengaplikasikan pemikiran, akal, ide, dan kreativitas dalam menjalankan, mengubah, atau menciptakan sesuatu menjadi lebih

berarti, dengan hasil akhir berupa nilai dari pekerjaan yang dilakukan (Wahyu,2020). Keterampilan bisa dijelaskan sebagai kemampuan seseorang untuk mengoperasikan sesuatu dengan lancar dan teliti, dan hal ini dapat menjadi pertimbangan.

Dalam bisnis, keterampilan menjadi elemen yang sangat penting karena berperan sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan UKM dalam menghasilkan produk. Keterampilan, sebagaimana yang dijelaskan oleh Spencer seperti yang dikutip oleh Sutoto (2004:1-10), mencakup kompetensi.

- a. *Concern for Order (CO)*, motivasi adalah faktor internal yang mendorong seseorang untuk mengurangi ketidakpastian, terutama dalam hal pengaturan instruksi, pekerjaan, data, dan informasi dalam lingkungan sekitarnya.
- b. *Initiative (INT)*, motivasi adalah dorongan untuk melampaui ekspektasi atau persyaratan pekerjaan, dengan mengambil inisiatif tanpa perlu instruksi sebelumnya. Tindakan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan, mencegah masalah, atau menciptakan peluang baru.
- c. *Impact and Influence (IMP)*, ini adalah upaya untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain dengan cara yang meyakinkan dan mengesankan agar mereka bersedia mendukung agenda atau rencananya.

d. *Information Seeking (INFO)*, ini merujuk pada tingkat upaya tambahan yang diperlukan untuk menggali lebih banyak informasi.

Dengan keterampilan yang dimiliki, suatu pekerjaan dapat diterapkan dengan lebih mudah dan menghasilkan tingkat efektivitas yang tinggi. Saat menyelesaikan tugasnya, para pegawai harus mampu menghasilkan hasil kerja yang memuaskan pelanggan. Oleh karena itu, keterampilan menjadi kunci dalam pelaksanaan tugas. Keterampilan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan seefisien mungkin, sehingga pelanggan merasakan kepuasan terhadap hasilnya.

Ketika memberikan tugas, para pegawai harus dapat menjalankannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Keterampilan merujuk pada kemampuan untuk melakukan pola perilaku yang kompleks dengan lancar dan sesuai dengan konteks tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Keterampilan kerja mencakup aspek teknis, hubungan antarpribadi, dan pemahaman konseptual, dengan indikator mencakup keterampilan teknis yang sesuai dengan pekerjaan, kemampuan dalam berinteraksi dengan orang lain, pemahaman konsep, serta kemampuan menyesuaikan diri dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan (Nurriqli et al, 2020). Ketika melaksanakan tugas yang telah diberikan, pegawai harus mematuhi etika yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Etika

mencerminkan prinsip dasar yang menciptakan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan. Perusahaan membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan yang memadai. Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan kemampuan mereka bergantung pada pengetahuan yang mereka peroleh melalui wawasan yang dimiliki.

Dalam situasi persaingan yang ketat, setiap perusahaan mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk berinovasi agar dapat bertahan di dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif. Inovasi melibatkan pengetahuan, baik yang tersirat maupun yang eksplisit, yang dipersembahkan oleh SDM kepada organisasi. Meskipun konsep pengetahuan telah ada sejak tahun 1970-an, masih ada beberapa perusahaan yang belum menerapkannya. Namun, kurangnya pemahaman pegawai tentang pengetahuan dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di masa depan. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari pentingnya pengetahuan dalam mencapai keunggulan kompetitif.

3. Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata mampu yang mempunyai arti dapat atau bisa. Kemampuan juga disebut kompetensi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya pikiran dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Donald Sardiman 2013). Menurut (Hamalik 2016) kemampuan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan intrinsik adalah kemampuan yang tercakup di dalam situasi belajar dan menemui kebutuhan dan tujuan-tujuan murid.
- b) Kemampuan ekstrinsik adalah kemampuan yang hidup dalam diri dan berguna dalam situasi belajar yang fungsional

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.

Kemampuan mencerminkan potensi individu untuk mengeksekusi tugas atau pekerjaan dengan baik. Kemampuan individu merupakan hasil dari gabungan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki kemampuan tinggi berperan penting dalam mendorong terwujudnya visi dan misi organisasi untuk berkembang dengan cepat, sekaligus menghadapi persaingan global. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang akan membedakannya dari mereka yang memiliki kemampuan standar atau biasa (Dewi,2020).

Menurut Robbins (2008), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana 8 kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan aktivitas mental, seperti berpikir, menganalisis, dan memahami. Pegawai yang memiliki kemampuan intelektual yang baik

diharapkan dapat memberikan kontribusi positif pada kinerja organisasi. Dengan demikian, kemampuan intelektual yang tinggi secara tidak langsung akan memengaruhi perkembangan organisasi. Sementara itu, kemampuan fisik adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk mengeksekusi tugas-tugas yang memerlukan daya tahan, kecepatan, kekuatan, dan keterampilan fisik. Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, kemampuan pegawai mencakup semua potensi yang mereka miliki untuk menjalankan tugas-tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Ada 3 jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal (Robert R.Katz, dalam Moenir 2008), yaitu:

- a. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) Adalah pengetahuan dan pemahaman aktivitas yang terkait dengan metode, proses, dan prosedur yang relevan dengan pekerjaan dan peralatan yang digunakan..
- b. *Human Skill* (Kemampuan bersifat manusiawi) Adalah kemampuan untuk berkolaborasi dalam tim dalam lingkungan yang mendukung keamanan dan kebebasan untuk berbicara tentang masalah.
- c. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual) Adalah Kemampuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen kunci dalam suatu situasi dengan melihat gambaran umum dan memahami hubungan antara elemen-elemen tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Tahun	Hasil
1.	Apriliana et al	Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi Pada PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya telah dilaksanakan dengan maksimal melalui pelatihan dan pengembangan berdasarkan kompetensi teknik dan non yang dimiliki oleh pegawai.
2.	Anwar et al	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke Di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM secara menyeluruh terhadap kinerja karyawan
3.	Abimanyu	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia	2021	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber

Lanjutan Tabel 1

		Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang)		daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	Pahmi et al	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros.	2022	Dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variable Kompetensi SDM
5.	Viviani et al	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan	2020	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen 54,5%. Dengan menunjukkan uji F variabel keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan SDM dengan hasil F hitung $> F$ tabel yaitu $40,119 > 2,70$ yang menjelaskan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja UMKM. Dilakukan uji t variabel keterampilan dengan kinerja UMKM hasil

Lanjutan Tabel 1

				<p>t hitung < t tabel yaitu -0,233 < 1,985 dan nilai probability sebesar 0,817 > 0,05, hal ini berbeda dengan variabel pengetahuan dengan kinerja UMKM dengan hasil t hitung > t tabel yaitu 3,698 > 1,985 dan nilai probability sebesar 0,000 < 0,05, hal sama juga diperoleh variabel kemampuan SDM terhadap kinerja dimana hasilnya 4,218 > 1,985, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas ada pengaruh yang positif maupun negatif dan signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.</p>
--	--	--	--	---

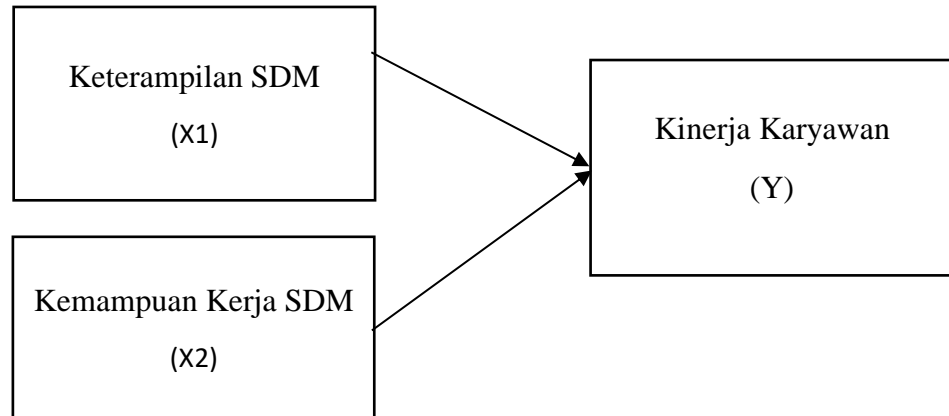
C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pekerjaan mereka, dengan dasar pengetahuan dan keahlian yang relevan. Semakin terampil seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan,

maka karyawan tersebut pastinya memiliki kemampuan kerja yang baik, sehingga kinerja dari karyawan tersebut tidak diragukan lagi.

Berikut adalah gambaran kerangka konseptual dari penelitian ini:



Gambar 1.2 Kerangka Konseptual

Dapat disimpulkan dari gambar diatas yaitu :

- Keterampilan SDM (X1): Keterampilan SDM merujuk pada kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu dalam organisasi. Keterampilan SDM mencakup aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, penyelesaian masalah, dan kolaborasi. Peningkatan keterampilan SDM dapat meningkatkan daya saing individu dan organisasi dalam menghadapi tuntutan pasar dan lingkungan bisnis yang dinamis.
- Kemampuan Kerja SDM (X2): Kemampuan kerja SDM merupakan hasil dari penerapan keterampilan SDM dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Kemampuan ini mencakup efisiensi, produktivitas, adaptabilitas, dan kemampuan untuk mengatasi tugas-tugas yang

kompleks. Pengembangan kemampuan kerja SDM dapat menghasilkan individu yang lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

- Kinerja Karyawan (Y): Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu dapat mencapai sasaran kerja dan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap tim atau proyek. Keterampilan SDM dan kemampuan kerja SDM secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- Hubungan Antara X1, X2, dan Y: Hubungan antara keterampilan SDM (X1), kemampuan kerja SDM (X2), dan kinerja karyawan (Y) bersifat saling terkait. Peningkatan keterampilan SDM dapat meningkatkan kemampuan kerja, yang pada gilirannya dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Organisasi yang fokus pada pengembangan keterampilan SDM dan penerapan efektif kemampuan kerja SDM memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Dengan memahami dan mengelola dengan baik hubungan ini, organisasi dapat merancang strategi pengembangan SDM yang holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.