

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Kompetensi karyawan

Menurut (Wibowo, 2017), menyatakan bahwa “kompetensi yaitu untuk menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai sesuatu yang terpenting, dan sebagai unggulan bidang tersebut”.

Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Menurut (Iswahyu, 2014) “kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya”.

Kompetensi yang dimiliki pegawai baik secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Menurut (Soetrisno, 2016), “mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kerja superior di dalam melaksanakan pekerjaannya. (Sutrisno, 2009), mengemukakan bahwa “ada

hubungan antara kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu dan pengaruh terhadap kinerja”. dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, dan dapat diharapkan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan maupun organisasi.

2.1.1.1. Indikator Kompetensi Karyawan

Menurut (Wibowo, 2014), indikator untuk mengukur kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan, Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki.
2. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
3. Kemampuan intelektual, Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi

2.1.2. Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan tingkat identifikasi tim kerja terhadap pekerjaannya, berhubungan langsung dan berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menyatukan pemikiran agar merasa nyaman untuk memenuhi target kerja yang akan di capai. Menurut (Hidayati, 2019) “kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama”. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Menurut (Hatta and Musnadi, 2017), “kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan”. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang mengantarkan pada kesuksesan.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

2.1.2.1. Indikator Kerjasama Tim

Berdasarkan metode para ahli dan terdapat indikator dari salah satu ahli yaitu (Hatta and Musnadi, 2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

1. Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, karena dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Edison et al., 2016), mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Jika kinerja

karyawan baik, maka akan diperhatikan instansi untuk mendapatkan nilai yang baik dalam program kerja.

2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2000), menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bernadin, 2013), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, dimana hasil proses yang telah diselesaikan mendeteksi kata sempurna. Menurut Teori Servqual ada 5 dimensi Kualitas yaitu:

- a. Tangibles (bukti terukur), menggambarkan fasilitas fisik, perlengkapan serta kehadiran para karyawan.
- b. Reliability (keandalan), kemampuan karyawan untuk memberikan pelayanan secara akurat dan handal.
- c. Responsiveness (daya tanggap), kesediaan karyawan untuk membantu konsumen.
- d. Assurance (jaminan), merupakan karyawan yang sopan, dan memberikan rasa percaya serta keyakinan.
- e. Empathy (empati), mencakup kepedulian serta perhatian karyawan kepada konsumen.

Metode Servqual merupakan metode yang digunakan untuk mengukur kualitas dari atribut masing-masing dimensi.

2. Kuantitas, produksi yang dihasilkan dalam jumlah aktivitas yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, dimana kegiatan yang diselesaikan secara tepat waktu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Matrik Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Variabel	Teknik Analisis	Hasil	Research Gap
1	Putri Handayani Siregar, Ir.Muhammad Yamin Siregar,MM, Dra.Isnaniah LKS,MMA	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan	-Variabel Independen (X): Kompetensi Karyawan, dan -Variabel Dependen (Y): Kinerja	analisis linear berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f dan koefisien determinasi.	Kerjasama tim dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> Variabel (X): Kompetensi Karyawan (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Variabel (Y): Kinerja (Y) Teknik analisis yang digunakan <p>Perbedaan: Responden adalah perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan, sedangkan responden penulis adalah karyawan</p>

						PT Cakrawala Citramega Multifinance Palembang.
2	Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	-Variabel Independen (X): Komunikasi, Motivasi dan, Kerjasama Tim -Variabel Dependen (Y): Peningkatan Kinerja Karyawan	Analisa regresi linier berganda	- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai - motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai - kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai - komunikasi berpengaruh dominan dalam peningkatan kinerja pegawai	Persamaan 1. Variabel (X): Kerjasama tim (X_2) 2. Variabel (Y): Kinerja (Y) 3. Teknik analisis yang digunakan Perbedaan - Responden adalah Karyawan Hotel Sahid Montana 1 Malang sedangkan responden penulis adalah karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Palembang.

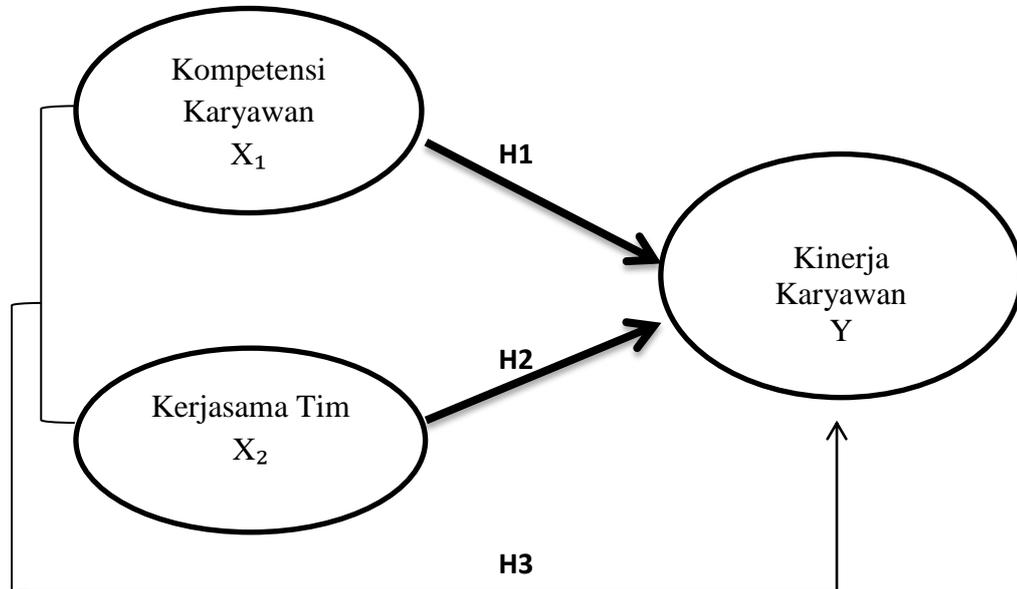
						- Variabel (X): Komunikasi dan motivasi.
3	Bella Sofyanti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kuwera Pandukarya Mega Engineering	-Variabel Independen (X): Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi, dan Kerjasama Tim. -Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan Pt Kuwera Pandukarya Mega Engineering.	analisis regresi linier berganda	Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan tersebut melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga menimbulkan rasa memiliki bagi para karyawan, sehingga dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan penerapan komunikasi yang baik akan mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan	Persamaan 1. Variabel (X): Kerjasama tim (X ₂) 2. Variabel (Y): Kinerja Karyawan (Y) 3. Teknik analisis yang digunakan Perbedaan - Responden adalah Karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering sedangkan responden penulis adalah karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Palembang.

					kerjasama tim yang baik antar para karyawan maka akan semakin besar peluang meningkatkan kinerja karyawan.	- Variabel (X): Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi
4	Rahmat Hidayat	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	-Variabel Independen (X): Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) -Variabel Dependen (Y): Kinerja	analisis regresi linier berganda	Berdasarkan dari hasil perhitungan -Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. -Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. -Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan 1. Variabel (X): Kompetensi (X_1) 2. Variabel (Y): Kinerja (Y) Perbedaan - Responden adalah Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. sedangkan responden penulis adalah karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Palembang. - Teknik analisa yang digunakan

					PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.	
5	Vanysa Verany Kojongian, Vicktor Lengkong, Michael Ch. Raintung	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado	-Variabel Independen (X): Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kerjasama Tim -Variabel Dependen (Y): Kinerja Karyawan	teknik proposional random sampling. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif. Jenis	kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado.	Persamaan 1. Variabel (X): Kompetensi (X_1), kerjasama tim (X_2) 2. Variabel (Y): Kinerja (Y) Perbedaan - Responden adalah Karyawan PT Sapta Prima Cargo sedangkan responden penulis

				Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif.		adalah karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Palembang. - Teknik analisa yang digunakan
--	--	--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Pikir/Alur Pikir



Gambar 2. 1 Kerangka Pikiran

Keterangan:

X₁ : Kompetensi Karyawan

X₂ : Kerjasama Tim

X₁, X₂ : Variabel Bebas (Independen)

Y : Kinerja Karyawan

Y : Variabel Terikat (Dependen)

→ : Hubungan Parsial

→ : Hubungan Simultan

2.4. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. H1 : Kompetensi Karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2 : Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3 : Kompetensi Karyawan dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.