

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara (Aldi M. Pongoh, Lisbeth M, Greis M. Sendow : 2018)	Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Adanya Kompetensi kerja dan penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan
2	The Effect Of Placement And Competency On Performance Trough Employee Commitment In Financial Center Office Ministry Of Defense Indonesia (Khaerudin, Abdul Rivai, Muhadi Riyanto : 2018)	Placement (X1), Competency (X2) And Commitment (X3) On Employee Performance (Y)	Ini berarti bahwa variabel penempatan karyawan, kompetensi karyawan dan komitmen karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan
3	Effect Of Employee Placement And Competency On Employee Performance Trough Motivation In PT Bank Capital Indonesia TBK Branch Of Kuningan Tower Jakarta (Ambar Kurniawan, Abdul Rivai, Suharto : 2018)	Placement (X1), Competency (X2) And Motivation (X3) On Employee Performance (Y)	Ini berarti bahwa variabel penempatan karyawan, kompetensi karyawan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan
4	Pengaruh Lingkungan Ke	Lingkungan Kerja	lingkungan kerja,

	rja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara (David Harly Weol : 2015)	(X1), Pelatihan (X2) dan Penempatan (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	pelatihan, dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5	Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado (Hiskia Jonest Runtuuwu Joyce Lapien Lucky Dotulong : 2015)	Disiplin (X1), Penempatan (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	variabel disiplin kerja, penempatan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan atau bersama terhadap variabel kinerja pegawai

2.1

2.2 Landasan Teori

1. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Setiap karyawan pasti mempunyai kompetensi yang berbeda-beda. Kompetensi sangat penting karena kompetensi merupakan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki karyawan pada saat melaksanakan tugas – tugas yang diberikan. Pengetahuan yang pernah di dapat sebelumnya oleh seseorang, baik itu pengetahuan di luar pekerjaan maupun di dalam pekerjaan.

Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Menurut Wibowo

(2012) kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang di dasari keterampilan maupun pengetahuan dan di dukung oleh sikap kerja yang di tetapkan oleh pekerjaan. Menurut Mathis and Jackson (2009) kompetensi adalah pola pengetahuan, keterampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa di ukur dan di butuhkan seorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik. Dari penjelasan teori di atas dapat penulis simpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan dan keahlian seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

2.2.1.2 Karakteristik Karyawan Yang Memiliki Kompetensi

Kompetensi merupakan hal utama bagi sumber daya manusia, semakin kompeten tenaga kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut dan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Thoha, 2008), karakteristik karyawan yang memiliki kompetensi adalah :

a) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa di aplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang di gelutinya.

b) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreatifitasnya dalam mengerjakan, mengubah menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna.

c) Sikap Kerja

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.2.1.3 Indikator Kompetensi

Untuk mengetahui seseorang karyawan memiliki kompetensi atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat di lihat melalui beberapa indikator

yang ada di bawah ini. Indikator kompetensi menurut Sutrisno (2009) :

1) Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang telah diproses dan untuk memperoleh pemahaman sehingga bisa di aplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang tertentu. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar serta bagaimana melakukan pembelajaran dengan baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2) Pemahaman (Understanding)

Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Nilai (Value)

Suatu standard perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang, misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokrasi).

4) Kemampuan

Suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memiliki metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

5) Sikap (Attitude)

Perasaan senang atau tidak senang, atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji

6) Minat (Interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2.2 Penempatan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan karyawan yang tepat akan membantu perusahaan mencapai tujuannya serta dapat bekerja secara efisien dengan memanfaatkan karyawan pada pekerjaan yang memang tepat untuk karyawan tersebut.

Penempatan ini harus didasarkan job description dan job specification telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Menurut Rivai (2009) penempatan karyawan terdiri dari dua cara yaitu karyawan baru dari luar perusahaan dan penugasan ditempatkan baru bagi karyawan lama yang disebut inplacement. Menurut Sunyoto (2012), penempatan merupakan “process atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Yani (2012), placement atau penempatan adalah “penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru”.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan suatu penugasan karyawan yang baru atau lama untuk menempati posisi yang kosong, dan untuk menduduki pekerjaan baru sesuai dengan kemampuan.

2.2.2.2 Kriteria Penempatan Kerja

Adapun Kriteria penempatan kerja yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut (Tohardi, 2006) :

a) Job Specification (spesifikasi pekerjaan)

Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

b) Job Description (uraian pekerjaan)

Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar

tugas yang harus dicapai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut.

Job description menjadi dasar untuk menempatkan spesifikasi pekerjaan dan

evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatannya tersebut.

c) Skill

Meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.

d) Environment

Terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

2.2.2.3 Indikator Penempatan Kerja

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011), dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

2. Keterampilan

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek baik secara fisik maupun mental.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja dapat dijadikan sebagai pertimbangan tertentu oleh perusahaan, pengalaman kerja yang dimaksud adalah pengalaman serta seberapa lama waktu yang telah di lewati untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang yang bekerja dengan baik di suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang di harapkan. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur

(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)"

. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa:

"Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Soelaiman (2007), kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan oleh karyawan dalam bentuk barang atau

jasa dan dikerjakan pada periodedan ukuran/jumlah tertentu.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang telah di capai dan lakukan oleh karyawan selama bekerja, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan

hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan

secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya,

demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan

mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Jadi dapat

disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

4) Kepribadian

kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik,

akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja seseorang.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya dan sebaliknya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta

2.2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui keberhasilan dalam penilaian kinerja, maka harus diterapkan terlebih dahulu standar dalam mengukur kinerja. Indikator menurut Setiawan dan Kartika (2014), yaitu :

a) Ketepatan menyelesaikan tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b) Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan masuk/pulang kerja.

c) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak

hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d) Kerjasama antar karyawan

Merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Kompetensi

merupakan suatu hal yang harus di miliki oleh seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Semua perusahaan atau organisasi menginginkan agar para karyawannya mampu meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Pada saat karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya, jika kompetensi kurang banyak di miliki maka kinerja karyawan juga ikut menurun. Kompetensi karyawan yang tinggi bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Di dukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh

Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, Greis M. Sendow (2018) dalam penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan lembaga penyiaran publik tvri stasiun sulawesi utara. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial dan bersama-sama yang positif dan signifikan dari kinerja karyawan. Lindra Deviza, Nidya Dudija S. (2012), meneliti tentang pengaruh Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pt.pln (persero) distribusi jawa barat dan banten. Hasilnya kompetensi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt.pln (persero) distribusi jawa barat dan banten. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya,

2.3.2 Pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan

Penempatan kerja berarti menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya agar target perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan dan keahlian dapat meningkatkan Kinerja karyawan.

Didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Fany Widyastuti (2015) dengan judul "Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Kahuripa

Kabupaten Bogor". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Putra (2010) penelitian tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas P eindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, penempatan kerja a mempunyaipengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

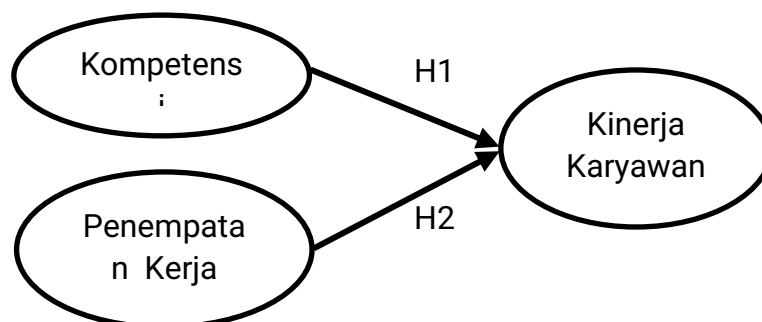
2.4 Kerangka Konseptual

Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, karyawan memiliki kompetensi akan dapat melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan yang sangat baik atau kinerja yang tinggi. Kompetensi dan penempatan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, jika penempatannya sesuai dan kompetensi yang di miliki oleh karyawan juga baik maka kinerjanya akan meningkat.

Penempatan kerja berarti menempatkan karyawan pada suatu bagian yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab agar

target perusahaan bisa tercapai. Untuk dapat meningkatkan kinerja yang baik sangat di tentukan proses penempatan kerja yang tepat dan sesuai pada bagian. Jika penempatan tidak dilakukan dengan mengukur kemampuan maka kinerja karyawan dapat menurun, dan jika kompetensi karyawan kurang baik, maka karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan tugas yang diberikan, karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Penempatan harus dilakukan dengan prosedur-prosedur yang sesuai di perusahaan, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan dapat mencapai tujuan dalam perusahaan.

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-faktan empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis, belum jawaban yang empirik. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan di teliti, maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Semakin tinggi Kompetensi karyawan, maka akan meningkatkan

Kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto.

H2 : Semakin tepat penempatan kerja, maka akan meningkatkan Kinerja

karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Mojokerto.