

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari hasil penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan dan referensi. Adapun penelitian yang dijadikan acuan tidak terlepas dari topik pembahasan yang diteliti oleh peneliti yakni mengenai kompetensi, *employee relations*, dan kinerja karyawan. Perbandingan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil penelitian
1	(Rike Gussanti et al., 2019)	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Puskesmas di Kabupaten XYZ Sumatera Barat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diperoleh tiga variabel yang mempunyai pengaruh positif signifikan dengan kinerja perawat puskesmas yaitu: 2. kompetensi peran membantu, intervensi terapeutik dan peran kerjaterhadap kinerja perawat puskesmas. 3. Untuk variabel mengajarmelatih tidak terdapat pengaruh positif tetapi signifikan terhadap kinerja perawat puskesmas. 4. Pada kompetensi fungsi diagnostik, mengelola situasi dan memastikan kualitas tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat puskesmas.

2	(Rafikha Wulandari, 2017)	Pengaruh <i>employee relation</i> PT.Pupuk Kujang,Cikampek terhadap kinerja karyawan.	1. Terdapat pengaruh signifikan <i>employee relations</i> terhadap kinerja karyawan PT.Pupuk Kujang,Cikampek.
3	(Wibi Rahman, 2015)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat bagian rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petala Bumi Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan variabel kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Pada RSUD Petala Bumi Pekanbaru 2. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru. 3. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Petala Bumi Pekanbaru.
4	(Kurniawan Donatus et al., 2018)	The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson Pt. Binasinar Amity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 2. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap

			kinerja karyawan pada PT Bina Sinar
5	(Chaudhry et al., 2013)	Impact of Employee Relation on Employee Performance in Hospitality Industry of Pakistan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penanganan Konflik dan Kesepakatan Bersama & Perundingan Bersama berkorelasi positif dan signifikan. 2. Union & Collective Bargain Agreement dan Participative Leadership berkorelasi positif dan signifikan 3. Studi ini menemukan dukungan keseluruhan untuk hipotesis bahwa Praktik Hubungan Karyawan Berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Industri Perhotelan Pakistan karena hubungan yang ditentukan dalam Hipotesis ditemukan signifikan.

2.2 Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang “pengaruh kompetensi dan *employee relations* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan”. Maka bab ini, peneliti akan menguraikan dan menjabarkan mengenai teori atau konsep–konsep yang berkaitan dengan masing-masing variabel penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Teori atau konsep dan hasil terdahulu ini sebagai bahan acuan dalam menganalisis

kasus atau permasalahan tentang kompetensi, *employee relations* dan kinerja karyawan pada objek pebelitian peneliti saat ini.

2.2.1 Kompetensi

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2011) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Spencer, 2016) kompetensi mnunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk berkinerja unggul ditempat kerja. Menurut (Tagala, 2018) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria direfresikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah perkerjaan atau situasi. Dari beberapa pendapat diatas, kompetensi adalah pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki individu untuk melakukan perkerjaan dan mengerjakan tugas-tugas dengan kinerja terbaiknya.

2.2.1.2 Tingkatan Kompetensi SDM

Pada dasarnya, kompetensi SDM memiliki tingkatan. Menurut (Wibowo, 2011)ada tiga tingkatan kompetensi yaitu:

1. Behavioral Tools
2. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.

3. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.
4. Image Attribute
5. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok sosial atau organisasi.
6. *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya.
7. Personal Charasteristic
8. *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.
9. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan).

2.2.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Moehariono, 2012)Kompetensi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada lima faktor kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
2. Keterampilan mengelola tugas (*task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dipekerjaannya.

3. Keterampilan mengambil tindakan (*contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah didalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama(*job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan beradaptasi (*transfer skill*), yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi.ramping.mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

2.2.1.4 Indikator Kompetensi

Menurut (Davis, 2012) Kompetensi memiliki beberapa indikator. Beberapa indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
2. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
5. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada dasarnya terdiri dari pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap dan minat.

2.2.2 *Employee Relations*

2.2.2.1 Pengertian *Employee Relations*

Menurut (Ruslan, 2014) *Employee Relations* adalah pembinaan hubungan dengan karyawan yang menjadi bagian utama dari unit usaha, perusahaan atau instansi itu sendiri. Namun dapat juga diartikan bahwa hubungan kepegawaian, *employee relations* juga dipengaruhi oleh hubungan komunikasi internal antar karyawan dan manajemen perusahaan yang baik dan efektif.

Menurut (Cutlip, S.; Center, S.; Broom, 2011) hubungan masyarakat internal atau hubungan kepegawaian (*employee relations*) adalah sekelompok orang-orang yang sedang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan (tugas) yang dihadapinya.

Jadi, *employee relation* merupakan kegiatan atau metode komunikasi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia (karyawan) dalam mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan karyawan atau *employee Relations* adalah sebuah imbal balik yang terjadi antar individu pada suatu organisasi entah atasan dengan bawahan atau rekan setingkatan profesi, adanya usaha untuk menjalankan komunikasi efektif antara karyawan dan manajemen di organisasi atau perusahaan, sejak karyawan mulai masuk hingga keluar harus tetap terjadi dengan baik. Bagi setiap organisasi penting untuk memahami hubungan karyawan atau *employee relations*.

2.2.2.2 Tujuan *Employee Relations*

Menurut (Ruslan, 2014) tujuan kegiatan *internal relations* yang dilaksanakan melalui kegiatan *employee relations*, antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan dalam komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.
3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijaksanaan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

4. Sebagai sarana media komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemn perusahaan (pimpinan).

2.2.2.3 Sarana Dan Alat Bantu *Employee Relations*

Menurut (Ruslan, 2014)dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dilaksanakan dalam bentuk berbagai macam aktivitas dan program, antara lain sebagai berikut:

- a. Program Pendidikan dan Pelatihan Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan yakni dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan (*skill*) karyawan dan kualitas maupun kuantitas pemberian jasa pelayanan dan sebagainya.
- b. Program Motivasi Kerja Berprestasi Program ini diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi serta disiplin karyawan dengan harapan-harapan itu keinginan dari pihak perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi.
- c. Program Penghargaan Dimaksudkan adalah upaya perusahaan untuk memberikan suatu penghargaan kepada para karyawan, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdianya. Dalam hal ini, penghargaan akan menimbulkan loyalitas terhadap perusahaan.
- d. Program Acara Khusus (*Special Events*) Merupakan program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari,misalnya dengan berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua

karyawannya dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban diantara sesama karyawan dan pimpinan.

- e. Program Media Komunikasi Internal Membentuk program media komunikasi internal melalui *bulletin, news release*, dan majalah perusahaan yang berisikan pesan, informasi dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dengan pimpinan .

2.2.2.4 Metode Dan Program *Employee Relation*

Menurut (T. Hani Handoko, 2014) ada beberapa metode dan program *employee relations*, yaitu :

1. *Employee Communication* Digunakan untuk mempengaruhi karyawan agar menerima tujuan pekerjaan. Jalur komunikasi yang digunakan adalah jalur komunikasi dua arah, dimana perusahaan berusaha menginformasikan berbagai kebijakan dan perkembangan perusahaan pada karyawan dan mau mendengarkan berbagai pandangan atau tanggapan dari karyawan.
2. *Employee attitude surveys* Peran ini berperan sebagai barometer dan sarana mendeteksi reaksi negatif dan keluhan terhadap kebijakan dan tindakan perusahaan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah positif untuk mengatasinya. Pelaksanaan program ini mempunyai banyak manfaat antara lain mengevaluasi ulang strategi *employee relations* yang diterapkan, mengembangkan program pelatih dan pendidik maupun mereorientasi program *employee relations*.

3. *Employee counseling* Program ini bertujuan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berbicara secara bebas tentang dirinya, kekhawatiran, harapan, serta pengalaman pada orang yang ahli dalam proses wawancara. Dalam buku berjudul Manajemen SDM, kegiatan konseling memiliki paling sedikit 6 fungsi, yaitu :
- a. Pemberian nasehat kepada karyawan agar karyawan menempuh cara-cara yang paling efektif untuk menghadapi dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi.
 - b. Konseling sebagai fungsi penguatan dalam arti mendorong para karyawan melanjutkan usahanya mengatasi sendiri berbagai masalah apabila menurut para ahli, usaha yang ditempuh sudah berada pada jalur yang benar.
 - c. Konseling harus mampu berperan sebagai wahana komunikasi dua arah yang efektif melalui manajemen memahami permasalahan bawahannya dan karyawan memahami tuntutan tugas dan harapan organisasi dari mereka.
 - d. Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan berbagai keluhannya kepada seseorang yang mampu berperilaku objektif dan tanpa sikap yang apriori.
 - e. Menumbuhkan cara berpikir yang rasional dan jernih dalam menghadapi permasalahan di kalangan karyawan.

- f. Melakukan reorientasi yang tepat sebagai pandangan seseorang mengenai diri sendiri menjadi lebih proporsional dan mengenai kehidupan kekarayaan menjadi tidak egosentris.
4. *Profit sharing* Ide ini seringkali digunakan sebagai sarana untuk melindungi partisipasi dan keharmonisan karyawan. Fungsi pemeliharaan karyawan menyangkut kegiatan untuk memelihara kondisi fisik dan mental para karyawan. Kondisi fisik dan mental yang baik akan diciptakan oleh penarikan karyawan yang baik, pengembangan, pemberian kompensasi dan integrasi, dan dilanjutkan dengan pemeliharaannya. Di samping itu, kita perlu memberikan perhatian khusus terhadap usaha-usaha untuk memelihara kesehatan dan sikap karyawan. Program keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk memelihara kondisi fisik karyawan, sedangkan program pelayanan karyawan membantu memelihara semangat karyawan.

2.2.2.5 Indikator *Employee Relations*

Menurut (Ambar T.Sulistiyani, 2014) indikator dalam hubungan kerja yaitu:

1. Perhatian atasan : Merupakan perhatian yang diberikan oleh atasan kepada karyawan menyangkut tentang hasil kinerja karyawan tersebut.
2. Perhatian atasan terhadap kesulitan dalam pelaksanaan tugas : Merupakan perhatian yang dan arahan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam mengerjakan tugasnya yang dirasa sulit.

3. Perlu adanya motivasi dari atasan : Adanya motivasi dari atasan dapat membantu menumbuhkan rasa ingin berkerja sesuai dengan performa terbaik yang dapat dilakukan karyawan.
4. Keterkaitan perkerjaan dengan atasan: komunikasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya komunikasi segala sesuatu masalahakan lebih mudah dicarikan solusi atau jalan keluar dari permasalahan tersebut,dengan adanya komunikasi yang baik maka diharapkan karyawan dapat bekerja secara maksimal.
5. Kebersamaan sesama karyawan : Merupakan rasa saling mengargai antar sesama karyawan dan jika kebersamaan antar karyawan cukup terasa dapat membuat suasana kerja menjadi cukup nyaman.
6. Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah : Merupakan proses pemecahan masalah dengan menentukan pilihan dari beberapa alternatif untuk menetapkan suatu tindakan yang ingin dilakukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
7. Toleransi dalam pemggunaan saran / prasarana : Adalah adanya rasa menghargai dan saling mengerti antar karyawan dalam penggunaan sarana/prasarana yang telah diberikan perusahaan.
8. Hubungan karyawan baru dengan senior: Merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan baru denga senior yang ada pada suatu perusahaan, semakin baik dan efektif interaksi tersebut akan berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (T. Hani Handoko, 2014) Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan . jadi kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kontribusi yang diberikan karyawan untuk organisasi.

Sedangkan menurut (Wibowo, 2011) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Jadi karyawan dapat berkerja dengan baik jika target yang dibebankan sudah terselsaikan dengan baik, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penengu keberhasilan suatu perusahaan oleh karena itu berbagai upaya dilakukan agar tidak terjadi penurunan kinerja karyawan

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mathis ; Jackson, 2011) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkatusaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Apabila dirumuskan maka akan menjadi seperti berikut:

$$\text{Kinerja (Performance-P)} = \text{Kemampuan (Ability-A)} \times \text{Usaha (Effort-E)} \times \text{Dukungan (Support-S)}$$

Kinerja individual ditingkatkan sampai ketinggian dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor dikurangi atau tidak ada.

Penjelasan untuk ketiga faktor utama tersebut ialah kemampuan individual, terdiri dari bakat, minat dan faktor kepribadian.

2.2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menjadi salah satu alat yang baik dan dapat dipercaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat mengontrol karyawan dan mempengaruhi produktifitas kerja. (Huber, 2015) menyatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) merupakan proses untuk melakukan evaluasi terhadap hasil dari pekerjaan orang lain. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif dan efisien untuk memberikan arahan perilaku dari karyawan dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan kualitas jasa pelayanan yang baik sehingga dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Penilaian kinerja perawat adalah sebuah proses dimana pencapaian kinerja individu atau

kelompok diukur dan di evaluasi serta dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Ellis, J. R.; & Hartley, 2012). Proses penilaian kinerja perawat sebaiknya dilakukan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan yang mempunyai kualitas yang baik (Depkes RI, 2002).

Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010, dilakukan berdasarkan dua faktor utama yang dinilai yaitu kinerja hasil dan kinerja perilaku kerja, yaitu:

1. Kinerja hasil dibagi lagi menjadi dua komponen penilaian kinerja yaitu kinerja perawat berdasarkan kuantitas dan kualitas. Kinerja perawat secara kuantitas diukur dengan cara melihat rata-rata jumlah pasien rawat inap yang dilayani selama satu bulan pada setiap perawat. Data pasien diperoleh dari buku catatan administrasi ruangan tentang jumlah pasien setiap hari dan dicatat buku perawatan pasien setiap hari, kemudian dihitung jumlah pasien yang dirawat pada setiap perawat dan dijumlahkan setiap bulan. Sedangkan kinerja perawat secara kualitas diukur dengan empat point pengukuran yaitu kelengkapan dokumentasi keperawatan, penerapan International Patient Safety Goals (IPSG), laporan insiden kejadian tidak diharapkan dan kepuasan pelanggan. Target yang harus dicapai oleh perawat pelaksana untuk setiap komponen sesuai dengan jumlah target setiap komponen. Target tersebut harus dicapai karena apabila tidak dilakukan akan mengurangi poin yang diperoleh pada hasil kinerja.

Pencatatan hasil kerja kualitas dicantumkan dalam catatan perawat perbulan kemudian di hitung total dan rata-ratanya.

2. Penilaian kinerja perilaku kerja perawat dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama dimana setiap masing-masing komponen mempunyai cara penilaian tersendiri (Kepmenkes, 2010).

2.2.3.4 Indikator Kinerja

Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.

2. Integritas

Integritas Perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.

3. Komitmen

Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien. Namun, dalam situasi tertentu risiko bahaya mungkin lebih besar daripada kewajiban moral perawat atau tugas untuk menolong pasien.

4. Disiplin

Seorang perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan.

5. Kerja sama

Suatu proses dimana praktisi keperawatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam lingkup praktek profesional keperawatan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Tagala, 2018) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria direfreshkan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Kompetensi yang dimiliki seseorang individu dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh pada naik atau turunnya kinerja individu tersebut. Jika kompetensi yang dimiliki individu tersebut kurang atau tidak maksimal tentu dapat menyebabkan tidak maksimalnya kinerja dan kontribusi individu tersebut pada organisasi yang pada akhirnya akan menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Pernyataan tersebut telah dibuktikan kebenarannya oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wibi Rahman, 2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat bagian Rawat Inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Pekanbaru. Dan menunjukkan

hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan *Employee Relations* Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Ruslan, 2014) *Employee Relation* adalah kegiatan yang dengan sengaja dilakukan perusahaan bagi publik internalnya (karyawan) guna mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memotivasi kinerja di dalam perusahaan.

Hubungan karyawan atau *Employee Relations* adalah sebuah imbal balik yang terjadi antar individu pada suatu organisasi entah atasan dengan bawahan atau rekan setingkat profesi, adanya usaha untuk menjalankan komunikasi efektif antara karyawan dan manajemen di organisasi atau perusahaan, adanya hubungan karyawan yang terjadi kurang baik dan komunikasi tidak efektif dapat berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan.

Pernyataan diatas telah dibuktikan kebenarannya oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rafikha (Rafikha Wulandari, 2017) melakukan penelitian pada PT. Pupuk Kujang, Cikampek. Menunjukkan bahwa *employee relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

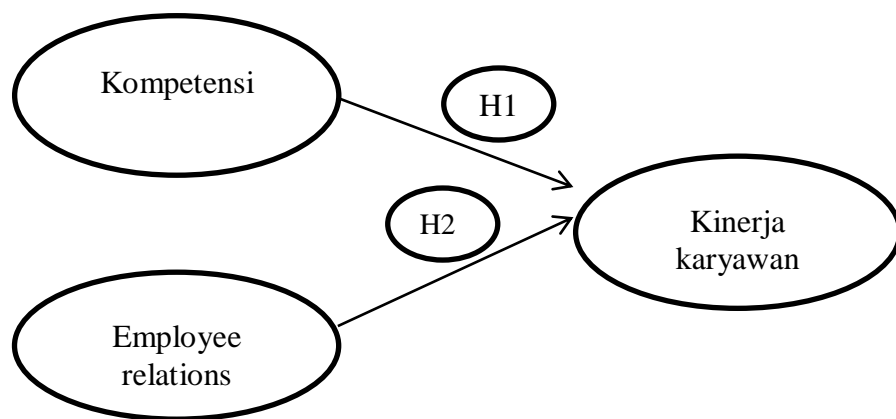
Berdasarkan teori-teori atau pendapat peneliti yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, maka secara konseptual peneliti berpendapat bahwa :

Kompetensi berpengaruh kuat terhadap kinerja dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan berpotensi untuk meningkatkan

kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu juga dengan *Employee relations* yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa adanya hubungan karyawan yang terjadi dengan baik dan komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan.

Untuk memudahkan dalam memahami kerangka konseptual tersebut, maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara *employee relation* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Siti Halimah Kandangan.