

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Bukhari (2019), kinerja karyawan adalah peningkatan efisien, efektifitas, dan kualitas dari penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu perusahaan.
- 2) Sudaryo (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan seberapa banyak karyawan dapat berkontribusi kepada perusahaan.
- 3) Sumantri et al (2022), kinerja karyawan adalah keberhasilan perusahaan dengan membebaskan tugas terhadap karyawan.
- 4) Masram & Muah (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dan dibebankan kepada karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Gibson et al (2012), kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Menurut Gibson et al (2012), faktor individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, serta demografis, kemampuan dan ketrampilan meliputi mental dan fisik. Dan latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Karakteristik demografis meliputi umur, etnis dan jenis kelamin.

a) Kemampuan dan Ketrampilan

Menurut Gibson et al (2012), kemampuan adalah sifat ilmiah yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu secara mental atau fisik. Sedangkan ketrampilan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan. Contohnya yaitu skil dalam bernegosiasi.

b) Latar Belakang

Menurut Gibson et al (2012), latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman. Individu yang lebih banyak memiliki pengalaman kerja akan lebih mengerti dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c) Demografis

Menurut Gibson et al (2012), klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Berdasarkan jenis kelamin,

terdapat perbedaan kinerja laki-laki dengan perempuan untuk pekerjaan tertentu.

2) Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi tiga sub faktor yaitu persepsi, kepribadian, dan motivasi.

a) Persepsi

Menurut Gibson et al (2012), persepsi adalah sebuah proses individu yang memberikan makna kepada lingkungannya.

b) Kepribadian

Menurut Gibson et al (2012), kepribadian adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu.

c) Motivasi

Menurut Gibson et al (2012), Motivasi adalah kemampuan untuk bekerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2014), untuk mengukur kinerja karyawan perlu diperhatikan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Ketetapan penyelesaian tugas, yaitu pengelolaan dalam bekerja dan juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja, yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk kerja atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 3) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
- 4) Kerja sama antar karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Kualitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kualitas SDM

Beberapa pengertian kualitas SDM menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Suharto (2014), kualitas SDM adalah kemampuan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaan, yang dilihat dari kemahiran, ketrampilan, serta latar belakang pendidikannya.
- 2) Aisyah et al (2017), kualitas SDM adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas dan dapat diartikan karyawan yang memiliki pengetahuan dan dapat membantu perusahaan untuk bersaing.
- 3) Abdullah (2014), kualitas SDM adalah kemampuan seseorang yang selalu melibatkan konteks kerja yang merupakan profesi masing-masing setiap individu.
- 4) Sutrisno (2014), kualitas SDM adalah pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan yang digunakan saat melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan layanan yang profesional.

Berdasarkan pengertian kualitas SDM menurut beberapa para ahli, dapat disimpulkan kualitas SDM adalah kemampuan, pengetahuan yang dimiliki

karyawan yang digunakan saat bekerja dan menghasilkan layanan yang profesional.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas SDM

Menurut Marnis (2016), kualitas SDM dapat diukur dengan menggunakan teori sebagai berikut :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan

Proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.

c. Indikator-indikator Kualitas SDM

Menurut Matutina (2016), indikator-indikator kualitas SDM sebagai berikut:

1) Pengetahuan kerja, yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.

2) Ketrampilan kerja, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan.

- 3) Kemampuan kerja, yaitu kemampuan yang terbentuk dari sebuah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

3. Pengetahuan Kerja

a. Pengertian Pengetahuan Kerja

Pengertian pengetahuan kerja menurut beberapa para ahli sebagai berikut :

- 1) Sutrisno (2018), pengetahuan kerja adalah sebuah informasi yang dimiliki karyawan untuk bidang yang diketahuinya.
- 2) Parasayu (2014), pengetahuan kerja adalah hal yang harus dimiliki karyawan mengenai apa dan bagaimana kesalahan terjadi.
- 3) Sutrisno (2014), pengetahuan kerja adalah seorang karyawan yang mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
- 4) Prasetyo (2019), pengetahuan kerja adalah segala sesuatu yang ada dipikiran karyawan yang dapat mengetahui suatu hal berdasarkan pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan pengetahuan kerja adalah segala sesuatu yang diketahui oleh karyawan dengan berdasarkan pengalaman yang dimilikinya.

b. Peningkatan Pengetahuan Kerja

Menurut Albunsiary (2020), pengetahuan kerja mempunyai empat tingkatan yaitu :

1) Tahu

Tingkat pengetahuan suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya untuk mengukur bahwa seseorang tahu tentang sesuatu dengan menggunakan kata kerja.

2) Memahami

Suatu kemampuan yang menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui yang dapat menginterpretasi materi dengan benar.

3) Analisis

Kemampuan untuk menjabarkan materi atau obyek kedalam komponen-komponen tertentu dan mempunyai hubungan satu sama lain.

4) Evaluasi

Kemampuan melakukan penelitian terhadap suatu materi atau obyek berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

c. Indikator-indikator Pengetahuan Kerja

Menurut Sutoto (2012), indikator-indikator pengetahuan kerja meliputi :

1) Berpikir Analitis

Kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikan menjadi bagian-bagian kecil agar dapat melihat hubungan yang sederhana untuk

mengidentifikasi sebab akibat.

2) **Pemikiran konseptual**

Kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan-aturan dasar logika.

3) **Keahlian Kerja**

Pengetahuan kerja yang terkait dengan pekerjaan dan memiliki pengetahuan dalam motivasi untuk dapat meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya.

4. Profesionalisme Kerja

a. Pengertian Profesionalisme Kerja

Beberapa pengertian profesionalisme kerja menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Harefa (2014), profesionalisme kerja adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Tugiman (2014), profesionalisme kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan prosedur yang ditentukan perusahaan.
- 3) Siagan (2015), profesionalisme kerja adalah keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan profesionalisme kerja adalah sikap atau perilaku dan keandalan karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Ciri-ciri Profesionalisme Kerja

Menurut Lubis (2012), profesionalisme kerja mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- 1) Mempunyai ketrampilan tinggi dalam suatu bidang, serta kemahiran dalam mengoperasikan/menggunakan peralatan atau barang tertentu.
- 2) Mempunyai ilmu dan pengetahuan serta kecerdasan dalam menganalisa suatu masalah.
- 3) Mempunyai sikap berorientasi ke hari kedepan, sehingga mampu mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terentang di hadapan.
- 4) Mempunyai sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta menghargai pendapat orang lain.

c. Indikator-indikator Profesionalisme Kerja

Menurut Siagan (2012), indikator-indikator profesionalisme kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Kerja
Kecakapan atau potensi mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau dari hasil latihan.
- 2) Kualitas Layanan
Tindakan pengendalian atas tingkat keunggulan yang memenuhi kebutuhan konsumen dan yang berhubungan dengan layanan pada konsumen.

3) Sarana dan Prasarana

Seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan yang berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang dicapainya.

4) Teknologi Informasi

Seperangkat alat yang membantu bekerja dengan menggunakan informasi dan melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil dan Metode
1	Kina Atika, Pengaruh Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim, (2020).	X1 : Kualitas SDM, X2: Profesionalisme Kerja, X3 : Disiplin Kerja, Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Pengetahuan Kerja	Variabel Kualitas SDM dan Pengetahuan Kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Metode penelitian : menggunakan regresi linier berganda dengan data primer menggunakan SPSS.
2	Marisa Fajar, Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember, (2018).	X1 : Kualitas SDM, X2 : Profesionalisme Kerja X3 : Komitmen Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Pengetahuan Kerja	Kualitas SDM dan Profesionalisme Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. Metode penelitian : menggunakan regresi linier Berganda dengan data primer menggunakan SPSS.
3	Tedi Pitri, Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana, (2020)	X1 : Pengetahuan X2 : Motivasi X3 : Pengalaman Kerja Y: Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Pengetahuan dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja, dan	Pengetahuan berpengaruh signifikan. Metode penelitian : menggunakan kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda dengan data primer menggunakan SPSS

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil dan Metode
4	Nomisari Rihana, Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hildon Sumatra, (2020).	X1 : Pengetahuan Kerja X2: Kemampuan Kerja X3 : Pengalaman Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Pengetahuan Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja	Pengetahuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Metode penelitian : menggunakan regresi linier berganda dengan data primer menggunakan SPSS.
5	Vira Afrianti, Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia. (2021).	X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepemimpinan X3 : Pengambilan Keputusan X4: Profesionalisme Kerja Y : Kinerja Karyawan	Peneliti sama-sama meneliti Profesionalisme Kerja dan Kinerja Karyawan	Tidak ada variabel Kualitas SDM dan Pengetahuan Kerja	Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian : menggunakan metode regresi linier berganda dengan pengolahan data primer menggunakan SPSS.

Sumber : Hasil Kajian Penulis, 2023

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah bentuk konseptual dari teori yang saling berkaitan dari berbagai macam faktor yang diidentifikasi suatu masalah yang penting (Sugiyono, 2018).

1. Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia haruslah dilibatkan dalam konteks kinerja yang profesional karena memudahkan untuk mengembangkan konsep pada saat bekerja (Abdullah, 2014). Penelitian ini dibuktikan oleh Aisyah et al (2017), kualitas SDM terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengalaman dan penelitian terbukti bahwa perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penyelesaian dari setiap pekerjaan yang diberikan (Hartono & Sutopo 2018). Penelitian ini dibuktikan oleh Sihombing (2020), yang mengatakan bahwa pengaruh pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan pengetahuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi (Anwar, 2018). Penelitian ini dibuktikan oleh Aisyah et al (2019), bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan adanya profesionalisme kerja yang efektif dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

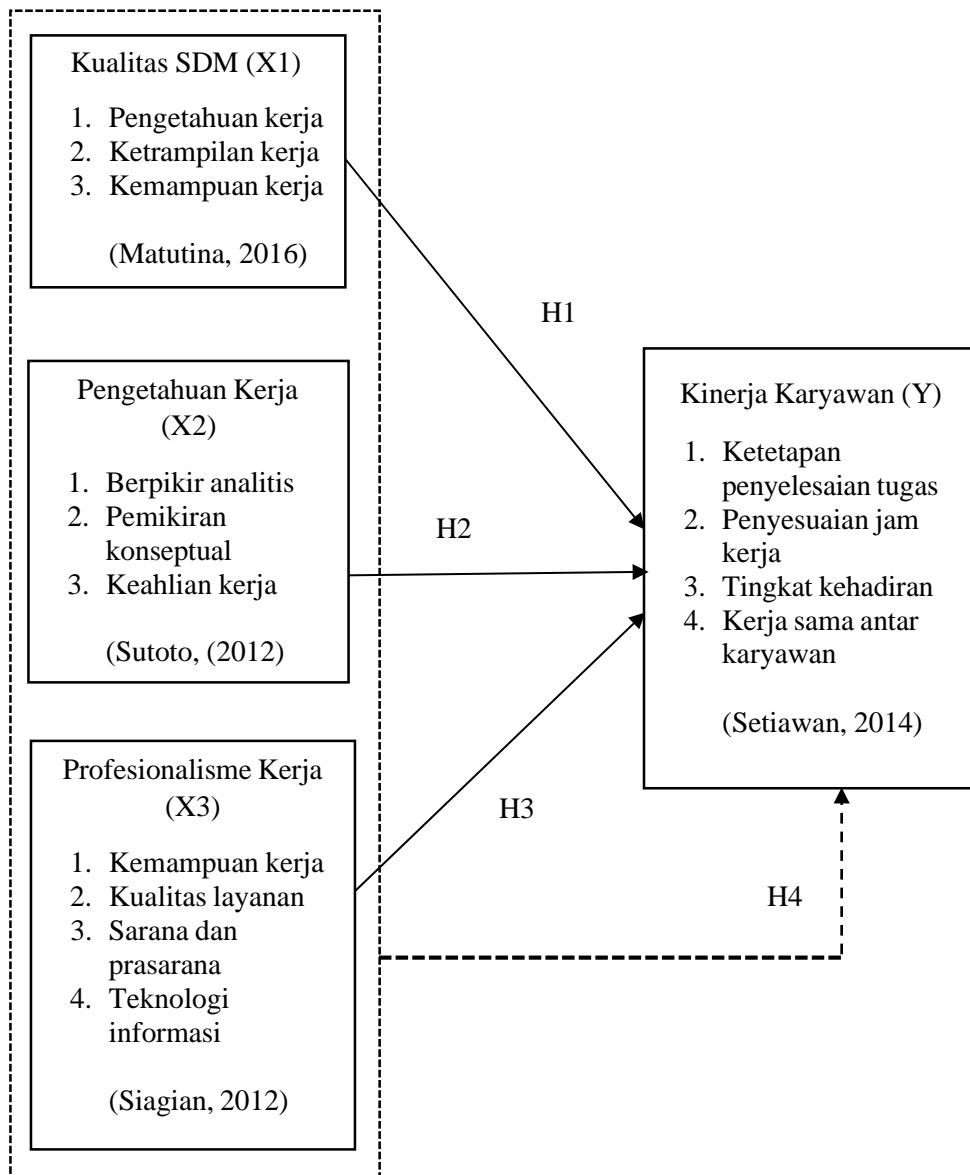
4. Pengaruh Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menerangkan bahwa hipotesis diterima yaitu kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut Aisyah et al (2019), menyatakan bahwa hasil penelitian tentang kualitas SDM dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Sedangkan menurut Sihombing (2020), yang menyatakan bahwa pengaruh

Pengetahuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan pengetahuan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019), kerangka konseptual adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti, kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian. Kualitas SDM (X3), Pengetahuan Kerja (X2), Profesionalisme Kerja (X3) merupakan variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Sehingga dibuatlah kerangka konseptual penelitian pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ Pengaruh Parsial

- - - - -→ Pengaruh Simultan

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Hipotesis berarti dugaan sementara yang masih harus diuji kebenarannya dan perlu diuji untuk dibuktikan secara empiris. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Kualitas SDM diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
- H2 : Pengetahuan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.
- H4 : Profesionalisme Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk
- H4 : Kualitas SDM, Pengetahuan Kerja, Profesionalisme Kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bangunan Mentari Lestari Nganjuk.