

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Kinerja Karyawan**

Wibowo (2011) Eksekusi adalah hasil kerja yang memiliki hubungan yang solid dengan target penting pergaulan, loyalitas konsumen dan menambah perekonomian.

Menurut Shaban (2017) keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melakukan suatu tugas yang diperoleh oleh dan oleh yang dapat didominasi melalui pembelajaran dan dapat dikerjakan melalui pembelajaran dan bantuan orang lain.

Menurut istilah Mangkunegara, (2010) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

#### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi eksekusi representatif menurut Mangkunegara, (2013) unsur-unsur yang mempengaruhi pencapaian eksekusi adalah sebagai berikut:

##### 1) Faktor kemampuan

Secara mental, kapasitas perwakilan terdiri dari potensi *savvy* *Quitient* (tingkat kecerdasan), seperti halnya kapasitas informasi dan kemampuan. Ini menyiratkan bahwa perwakilan yang memiliki tingkat kecerdasan di atas normal (IQ110-120) dengan pendidikan yang

memuaskan untuk pekerjaan dan kemampuan dalam menyerahkan tugas, akan berpikir bahwa lebih mudah untuk menyelesaikan pertunjukan biasa. Dengan cara ini, pekerja harus diatur dalam posisi yang sesuai dengan bakat mereka.

## 2) Faktor motivasi

Inspirasi terbingkai dari disposisi seorang wakil dalam mengelola situasi kerja. Ini menyiratkan bahwa perwakilan harus memiliki mental yang siap, benar-benar mahir, memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai, memiliki opsi untuk memanfaatkan, dan membuat situasi kerja. Inspirasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan wakil-wakil yang dikoordinasikan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi. Inspirasi prestasi adalah suatu dorongan dalam diri pekerja untuk menyelesaikan suatu gerakan atau usaha serta dapat diharapkan memiliki pilihan untuk melaksanakan pelaksanaan.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

### 1) Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan tunggal adalah kapasitas dan kemampuan untuk mengurus pekerjaan

## 2) Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan kondisi kerja setiap individu juga bergantung pada bantuan hierarkis melalui penataan, pemberian kantor dan kerangka kerja, senang dengan ruang kerja, serta kondisi dan kondisi kerja.

## 3) Faktor psikologis

Presentasi organisasi dan penampilan setiap individu juga sangat bergantung pada kemampuan mental seperti wawasan, perilaku, dan inspirasi.

## **2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Metode penilaian kinerja karyawan menurut Suhartini (2015) mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya). Pengukuran kualitatif memcerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik bentuk keluaran.
- c. Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang di rencanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kualitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan oleh Sudarmanto, ada enam model atau ukuran penting untuk mengukur eksekusi (Sudarmanto, 2014), yaitu:

- a. Jumlah diidentifikasi dengan unit jumlah atau jumlah yang dibuat.
- b. Kualitas diidentikkan dengan siklus atau hasil yang mendekati bagus/ideal dalam mengumpulkan harapan atau alasan.
- c. Jalannya peristiwa mengidentifikasi dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan gerakan atau menghasilkan item.
- d. Kecukupan biaya diidentifikasi dengan tingkat pemanfaatan aset otoritatif (individu, uang tunai, bahan, inovasi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau mengurangi pemborosan dalam pemanfaatan aset hierarkis.
- e. Kebutuhan akan pengawasan diidentifikasi dengan kapasitas orang tersebut untuk melakukan pekerjaan atau kapasitas tugas tanpa bantuan inisiatif atau mediasi manajemen administrasi.
- f. Efek relasional diidentifikasi dengan kapasitas seseorang untuk membangun sensasi harga diri, kemurahan hati, dan kolaborasi di antara spesialis individu dan bawahan.

Menurut Wirawan (2010) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja,
- 2) Kualitas kerja dan

3) Efisiensi pelaksanaan tugas.

## **B. Keterampilan**

Lian Arcynthia M (2013) bahwa keterampilan sebagai merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Menurut Irianto (2010) menyatakan bahwa kemampuan tidak hanya diidentikkan dengan penguasaan individu untuk mencapai sesuatu yang pasti. Sementara menurut Iverson (2011) menyatakan bahwa selain *training* yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat

Dotulong (2016) bahwa kemampuan kerja adalah kemampuan atau kapasitas untuk melakukan yang baru diperoleh dari pelatihan, baik melalui persiapan akal sehat maupun melalui pengalaman. Seperti yang dikemukakannya, kemampuan kerja tersebut dapat dirangkai menjadi tiga (3) klasifikasi, khususnya sebagai berikut:

1. Kemampuan mental
2. Kemampuan sebenarnya
3. Kemampuan sosial

## 1. Dasar-Dasar Kerempilan

*Robbins* (2010) Pada dasarnya kemampuan tersebut disusun menjadi 4 (empat) secara spesifik yaitu sebagai berikut:

### 1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*)

Keterampilan dasar bakat individu yang pasti dan harus digerakkan oleh banyak orang seperti membaca, mengarang, menyetel dan lain-lain

### 2. Keahlian Teknil(*Technical Skill*)

Keahlian teknik adalah kemampuan individu dalam mengembangkan prosedur mereka sendiri seperti menghitung dengan cepat, bekerja dengan PC dan lain-lain

### 3. Keahlian *Interpersonal*(*interpersonal Skill*)

Keahlian *interpersonal* adalah kapasitas individu untuk berinteraksi dengan sukses dengan orang lain dan dengan rekan kerja seperti penyetulan yang hebat, meneruskan dengan jelas dan bekerja sama dalam kelompok.

### 4. Menyelesaikan Masalah (*Problrm Solving*)

Menyelesaikan masalah adalah interaksi gerakan untuk melakukan penalaran, bersaing dalam berpikir kritis dan kapasitas untuk menemukan penyebab, mendorong pilihan lain, dan membedah alternatif yang hebat.

## 2. Jenis-Jenis Keterampilan

*Robbins* (2010) mengidentifikasi jenis-jenis keterampilan kinerja yaitu:

a. Keterampilan Teknik (*Technical Skills*)

Keterampilan teknik adalah kemampuan detail untuk menyelesaikan perintah atau kemampuan untuk menggunakan metode, peralatan, sistem dan bidang tertentu secara akurat dan pasti dalam pelaksanaan suatu usaha.

b. Keterampilan Administratif

Keterampilan administratif adalah kemampuan untuk mengawasi, mengkoordinasikan, dan mencatat pelaksanaan dan hasil yang dicapai seperti hambatan lain yang dialami serta kemampuan untuk mengikuti aturan dan metode.

c. Keterampilan Hubungan Manusia

Keterampilan hubungan manusia adalah kapasitas untuk memahami dan memacu orang lain sebagai orang atau dalam pertemuan. Kapasitas ini diidentikkan dengan kapasitas untuk memilih pekerja, membuat dan mengikuti koneksi yang hebat, mendapatkan orang lain, memberikan inspirasi dan arahan serta perwakilan dampak baik secara mandiri maupun dalam pertemuan.

c. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah kapasitas untuk memfasilitasi, mengkoordinasikan setiap minat dan latihan hierarkis atau kapasitas mental, membedah dan menguraikan data yang didapat dari berbagai sumber. Ini termasuk mempertimbangkan untuk menjadi keseluruhan, melihat bagaimana hubungan antara unit atau bagian dari keseluruhan, memahami bagian-bagian yang berbeda bergantung pada yang lain dan mengharapkan apa penyesuaian setiap bagian akan berarti untuk keseluruhan. Kemampuan untuk melihat gambaran umum dari sebuah asosiasi dengan menggabungkan dan mengorganisir sejumlah besar latihan adalah keahlian teoretis.

d. Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik mengidentifikasi dengan kapasitas untuk menetapkan pilihan melalui penyelidikan dan pengujian gagasan tentang kondisi tertentu. Kemampuan dapat memperoleh kemampuan sebagai kemampuan dengan cepat karena mereka benar dari keadaan tertentu melalui informasi, persepsi, dan kenyataan yang membingungkan.

### **3. Indikator Keterampilan**

Menurut Suhartini (2015) Keterampilan Eksekusi pekerja dalam pengaturan ini dapat diperkirakan dengan beberapa penanda seperti berikut:

- a. memutuskan bagaimana menyelesaikan mempertahankan sumber pendapatan
- b. Tentukan teknik terbaik dalam melakukan tugas/pekerjaan/
- c. Selesaikan pekerjaan dengan baik
- d. Tentukan ukuran/volume tugas terbaik yang dapat diselesaikan
- e. Memutuskan ukuran pekerjaan terbaik yang dapat diselesaikan
- f. Meramalkan efek samping dari pelaksanaan tugas/pekerjaan

Menurut Bambang Wahyudi (2010) kemampuan dipartisi menjadi pengukuran dan penanda sebagai berikut:

Pengukuran, dengan petunjuk yang menyertainya:

- a. Kemampuan dalam mendominasi pekerjaan
- b. kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan
- c. Tak kenal lelah mengurus bisnis
- d. Keterlibatan dengan pekerjaan finishing

Pengukuran karakter, dengan petunjuk yang menyertainya

- a. kemampuan untuk mengendalikan diri sendiri
- b. Amanah dalam mengurus bisnis
- c. Ikatan untuk bekerja

### C. Peneliti Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai landasan dalam kesiapan ujian. Maksudnya adalah untuk menemukan hasil-hasil yang telah dilakukan oleh para analis masa lalu, sebagai sebuah korelasi dan penggambaran yang dapat menopang eksplorasi komparatif berikut ini. Kajian yang digunakan adalah mengenai kemampuan kerja, yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Berikutnya adalah ujian masa lalu yang diidentifikasi dengan judul eksplorasi:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Dotulong, &Indri Tolo Jantje L. dkk (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga(DISPORA)	Keterampilan kerja (x) disiplin kerja (x) lingkungan kerja (x) kinerja	keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

		Manado		pegawai (y)
2	Yati Suhartini (2015)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Pengetahuan (x) keterampilan Kerja (x) kemampuan karyawan (x) Kinerja karyawan (y)	keterampilan dan kemampuan secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja
3	Masfufah (2020)	Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bonaza Motor Babat Lamongan	Keterampilan Kerja (x) pengalaman kerja (x) lingkungan kerja (x) Kinerja Karyawan (y)	keterampilan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4	Firmansyah	Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Republik Indonesia Syariah Cabang Kapten Arivai Palembang)	Keterampilan kerja (x) Motivasi (x) kinerja karyawan (y)	Keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Nadian Anggraeni (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Keterampilan kerja (x) kepuasan kerja (x) kinerja karyawan (y)	Keterampilan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Muhammad Yahya, & Soetyono Iskandar dkk (2017)	<i>Technical Skills And Employability Skills Of Vocational High School Students In Indonesia</i>	<i>Technecial skills (x) employability (x)</i>	menunjukkan bahwa penerapan pendekatan saintifik memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penguasaan

				keterampilan teknis dan berdampak pada keterampilan kerja siswa SMK
7	Sarfilianty anggiani (2017)	<i>Skill Influence On Employee Performance (EMPIRICAL STUDY OF FRONTLINES THREE STAR HOTELS IN JAKARTA)</i>	<i>Skill influence (x) employee performance (y)</i>	<i>skill dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</i>
8	Cheng-Wen Lee, & Alum Kusumah (2019)	<i>Soft Skills Influencing Motivation And Their Impact On The Employee Performance: An Indonesia An Company Case</i>	<i>Soft skill (x) motivation (y) employee performance (y)</i>	<i>Soft skill berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan</i>
9	Rosli Ibrahim & Ali Boerhannoe ddi (2017)	<i>The Effect Of Soft Skills And Training Methodolog On Employee Perfomance</i>	<i>Soft skills (x) meethodology (x) employee performance (y)</i>	<i>Soft skill dan metodologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</i>
10	Luvy Dian Mayasari, & Hermien Tridayanti (2019)	<i>The Effect Og Work Skills, Work Attiude, Work Knowledge On Work Competence And Empoyee Performanace In Galaxy Mall Shuang Surabaya</i>	<i>Work skills (x) work attitude (x) work knowlwdge (x) work competence (y) employee performance (y)</i>	<i>keterampilan kerja, sikap kerja, pengetahuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</i>

Sumber: Data diolah

### C. Kerangka pemikiran

Berdasarkan kajian teori di atas, kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 : kerangka konseptual penelitian**

Kerangka konseptual diatas dijelaskan bahwa keterampilan (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). seseorang karyawan harus mampu mempunyai keterampilan agar dapat bekerja secara berkaulitas dan mempunyai kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien dan efektif.

### D. Perumusan Hipotesis

Dari rerumusan masalah, landasan teori dan kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis, sebagai berikut:

1. Ho: Diduga keterampilan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Mahakam Sejati
2. Ha: Diduga keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Mahakam Sejati.