

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu bisnis atau organisasi, mengelola, mengatur, memanfaatkan serta mempertahankan merupakan peran penting yang harus dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia. Agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan sumber daya diperusahaan perlu dikelola secara profesional hal tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang dan bertahan. Manajemen itu sendiri adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine, dan method*) secara efisien dan efektif .

Menurut Widodo (2015:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah “suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan

SDM mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.”

Menurut Simamora(2015:4) “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dalam masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2013:2)“MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.”

Dari beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah cara untuk mengatur tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien melalui stres kerja, pengembangan dan memberikan apa yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Operational Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rachman (2016:6) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Perencanaan(*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)
- 3) Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau berkerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*Procurement*) adalah untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka dilakukan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi.
- 6) Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan

melalui pendidikan dan stres kerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa yang akan datang.

- 7) Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 8) Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun maka harus memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan.
- 10) Kedisiplinan adalah merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- 11) Pemberhentian (*Separation*) adalah pembeberentian suatu hubungan kerja yang terjadi didalam perusahaan.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2010:324) menyebutkan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atasketerampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.”

Menurut Sutrisno (2010: 202) menyatakan bahwa “secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.”

Kompetensi menurut Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2007: 126) menyatakan bahwa “*competency* (kompetensi) adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang di lakukan penilai kebijakan.”

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan atau keahlian seseorang yang memiliki *skill, knowledge and ability* dalam menerapkannya disetiap

pekerjaannya secara efektif dan efisien yang sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan.

2. Dimensi Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Menurut Wibowo (2010: 60) terdapat lima dimensi kompetensi yaitu:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat adalah karakteristik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif, dalam setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan seriang kali gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan

dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan

- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik ataupun mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

3. Faktor - Faktor Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat di tumbuhkan dan dikembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya Sudarmanto (2009: 54-57), mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang dengan dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu

- b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di banyak kompetensi.

Berbicara depan umum merupakan keterampilan yang dapat di

pelajari, praktikkan dan diperbaiki. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam keperibadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah akan tetapi, keperibadian bukan sesuatu yang tidak dapat diubah sepanjang waktu.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan perhatian dan pengakuan individual atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan menjadi merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semua cenderung

membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

2.1.3 Stres kerja

1. Pengertian Stres kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga(2001:108). Berikut ini adalah pendapat para ahli tentang pengertian stres kerja

Menurut Muchlas dalam Bagia (2015:113) “menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.”

Dan menurut Kreitner dalam Bagia (2015:113) “menyatakan bahwa stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang ditimbulkan karena

adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki dan pekerjaan yang dilakukan karyawan.”

Menurut Rivai (2010:79) “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.”

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat di simpulkan bahwa stres kerja ada adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa terganggu aktivitasnya mental maupun fisiknya sebagai akibat dari perubahan lingkungan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

2. Dimensi Stres Kerja

Stres kerja dapat diukur dari berbagai dimensi, tetapi dalam penelitian ini stres kerja akan diukur dari tiga dimensi menurut Handoko (2011:200), yaitu :

a. Beban Kerja

Adanya ketidak sesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber

daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidak seimbangan ini bisa menyebabkan seseorang mengalami stres.

b. Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidak jelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan. Hal ini terjadi salah satunya karena *job description* tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut.

c. Konflik Peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan. Konflik peran secara umum dapat didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan.

3. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Dwiyantri dalam Rivai (2014:310) faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu :

a. Tidak adanya dukungan sosial

Stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga seperti orang tua, mertua, anak, teman. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

b. Pelecehan seksual

Kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikawatirkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian yang paling sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya.

c. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurangnya cahaya dan

semacamnya. Ruangan yang terlalu panas dan terlalu dingin menyebabkan ketidak nyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

- d. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.

- e. Manajemen yang tidak sehat

Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung *neurotis*, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan ditempat kerja.

- f. Tipe kepribadian

Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan

pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidupnya (apa yang diraihnya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetisi. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil karyawan dengan kepribadian tipe A. Sebab, disatu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dalam pekerjaan mereka, namun disisi lain perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mendapat resiko serangan/sakit jantung.

g. Peristiwa / pengalaman pribadi

Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran hukum).

4. Jenis-jenis Stres Kerja

Sopiah dalam Bagia (2015:114) mengelompokkan stres menjadi dua jenis, yaitu :

a. *Eustress*

Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). *Eustress* ini merupakan pangalam stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

b. *Distress*

Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak) terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan stabilitas dan daya tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

5. Cara Menghilangkan Sumber Stres Ditempat Kerja

Menurut Sopiah dalam Robbins dalam buku Bagia (2015:116) sumber stres yang berasal dari tempat kerja dikelola dengan lima strategi, yaitu :

- a. *Controlling the consequences of stress* (mengendalikan konsekuensi stres)
Pengendalian stres dengan melakukan hal-hal yang fungsional.

- b. *Receiving social support* (menerima dukungan sosial) Mengatasi stres dengan memberikan dukungan sosial.
- c. *Remove the stressor* (menghilangkan stres)
Memberdayakan karyawan sehingga mereka memiliki kontrol yang lebih luas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.
- d. *With drawing from stressor*
Meninggalkan kultur lama dan cepat beradaptasi dengan kultur baru.
- e. *Changing stress perception* (mengubah persepsi stres)
Mengubah persepsi situasi stres yang ada harga diri dan kemurajaban untuk menerima pekerjaan sebagai sebuah tantangan dan bukan sebagai ancaman.

6. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi.

2.1.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Kinerja (*performance*) menurut Wilson Bangun, (2012: 231) adalah “hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).”

Kinerja Karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Donni Juni Priansa (2014:269) adalah “perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Kinerja Karyawan menurut Suparyadi, (2015:299) adalah “kemampuan seseorang dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan sehingga mampu mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat beberapa ahli maka dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melakukan sesuatu di dalam suatu organisasi.

2. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu:

a. **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. **Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. **Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dipengaruhi faktor-faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2006) dalam Donni Juni Priansa (2014:270) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

Human performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (Intelligent Quotient) dan kemampuan realitas (*Knowledge* + *Skill*). Artinya pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Selanjutnya faktor motivasi terbentuk dari sikap attitude seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental itu

sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Pendapat lain tentang Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo

(2014:99) yaitu :

a. *Personal factor*

Ditujukan oleh tingkat pendidikan keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki motivasi, pengalaman kerja, dan komitmen.

b. *Team factor*

Ditujukan oleh kualitas dengan dukungan rekan kerja

c. *System factor*

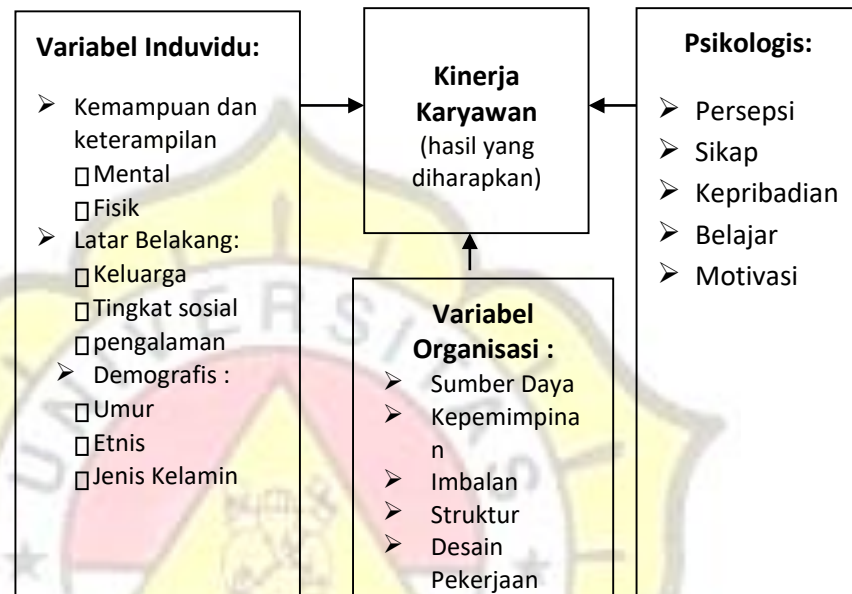
Ditujukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

d. *Contextuual / situation factor*

Ditujukan oleh lingkungan tingkat tekanan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Menurut Gibson (2008:123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel induvidu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang

mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir.



Gambar 2.1
Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

4. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar, maka dapat dikatakan kinerja

seorang karyawan termasuk pada katagori baik. Demikian sebaliknya seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar maka termasuk dalam katagori kinerja yang tidak baik atau kinerja rendah.

Adapun tujuan penilain kerja menurut wethwr dan Davis (2008) dalam Donni Juni Priansa (2014:272) antara lain :

- 1) Meningkatkan kinerja (*Performance Improvement*)
- 2) Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)
- 3) Keputusan penempatan (*Placement descision*)
- 4) Kebutuhanpengembangan dan stres kerja (*trainning dan development Needs*)
- 5) Perencanaan dan pengembangan karier (*Career planning and development*)
- 6) Prosedur perekrutan (*Process Deficiencies*)
- 7) Kesalahan desain pekerjaan dan ketidakakuratan informasi (*Informational Inaccuracies adn job design error*)
- 8) Kesempatan yang sama (*Equal Employment Opportunity*)
- 9) Tantangan eksternal (*External Challenges*)
- 10) Umpan Balik (*Feedback*)

5. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah uraian sistematis, tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seorang atau kelompok menurut Sedarmayanti (2013:261). Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Rivai & Segala (2010:553) yang dapat dibedakan menjadi dua, diantaranya, yaitu :

- 1) Tujuan Penilaian yang berorientasi pada Masa Lalu
 - a. Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakannya sebagai instrumen untuk memberikan ganjaran, hukuman dan ancaman.
 - b. Mengambil keputusan mengenai gaji dan promosi.
 - c. Menempatkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan tertentu.
- 2) Tujuan penilaian yang berorientasi pada masa depan
 - a. Merupakan instrumen dalam membantu tiap karyawan mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan sendiri yang dikaitkan dengan peran dan fungsi dalam perusahaan.
 - b. Adanya ikat dan kebersamaan antara masing-masing karyawan dengan penilaian sehingga setiap karyawan memiliki motivasi kerja dan merasa senang bekerja.

Sekaligus mau memberikan kontribusi sebanyak-banyaknya kepada perusahaan.

- c. Merupakan instrumen untuk memberikan peluang bagi karyawan mawas diri dan evaluasi diri serta menetapkan sasaran pribadi sehingga terjadi pengembangan yang direncanakan dan di monitor sendiri
 - a. Membantu mempersiapkan karyawan untuk memegang pekerjaan pada jenjang yang lebih tinggi dengan cara terus menerus meningkatkan perilaku dan kualitas bagi posisiposisi yang tingkatanya lebih tinggi.
 - b. Membantu dalam berbagai keputusan SDM dengan memberikan data tiap karyawan secara berkala.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari informasi dari berbagai sumber mengenai penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan tentang kekurangan atau kelebihan yang ada. Hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Rumimpunu tahun 2015 yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi dan Stres kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan

Nasional Provinsi Sulut.” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabelindependen yaitu kompetensi dan stres kerja terhadap variable dependen atau kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan responden sebanyak 65orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Jurnal Theresia Putri Saragih & Hari Susanta Nugraha tahun 2015, yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada PT Ara Shoes Indonesia Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui masih rendahnya kinerja karyawan pada PT Ara Shoes Indonesia semarang. Faktor-faktor yang beperngaruh kinerja karyawan diantara nya kompetensi dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber-sumber primer yang telah di kumpulkan melalui kuesioner. Populasi 100 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sample random sampling. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji validitas, uji reabilitas, koefisien korelasi koefisien determinasi, analisis liniear berganda dan penguji hipotesis (uji t & Uji f). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Jurnal Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bank Sumsel Cabang Syariah Palembang”. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pegawai bank sumsel cabang syariah Palembang. Metode yang digunakan dengan menyebar kuisioner. Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan pengujian terhadap pengaruh kompetensi, Pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pegawai Bank Sumsel Babel cabang Syariah Palembang, secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

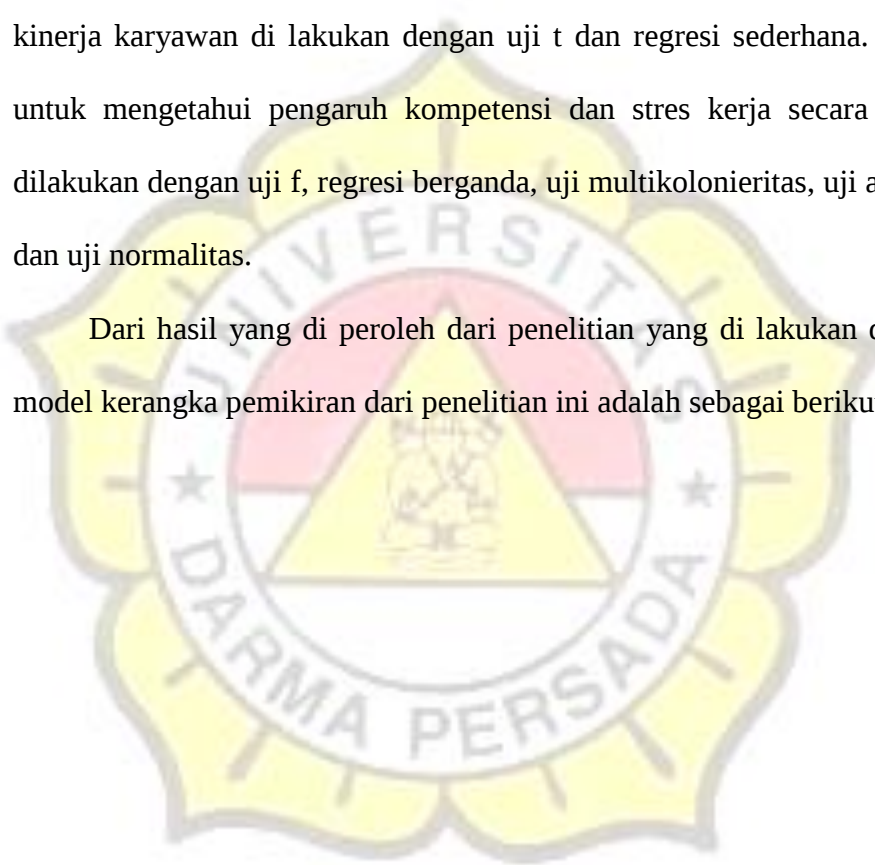
Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus mempunyai komitmen terhadap perusahaannya. Kompetensi kerja dan stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan

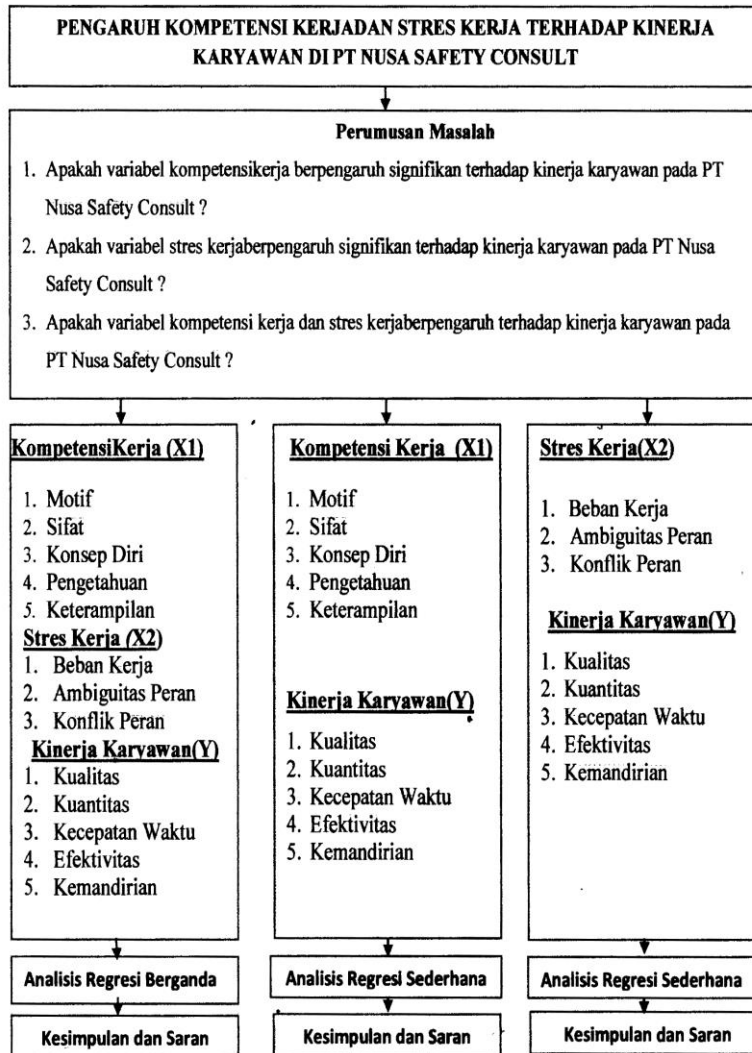
Dalam hal ini pengaruh kompetensi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu jika kompetensi yang dimiliki karyawan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan begitupun dengan stres kerja yang

rendah akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja PT Nusa Safety Consult”.

Untuk mengetahui apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lakukan dengan uji t dan regresi sederhana. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan stres kerja secara bersamaan dilakukan dengan uji f, regresi berganda, uji multikolonieritas, uji autokolerasi dan uji normalitas.

Dari hasil yang di peroleh dari penelitian yang di lakukan di dapatkan model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:





Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:84) “Dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Adapun hipotesis yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) Ho :
Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
2. Pengaruh Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
3. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah:
Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)
Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)