

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

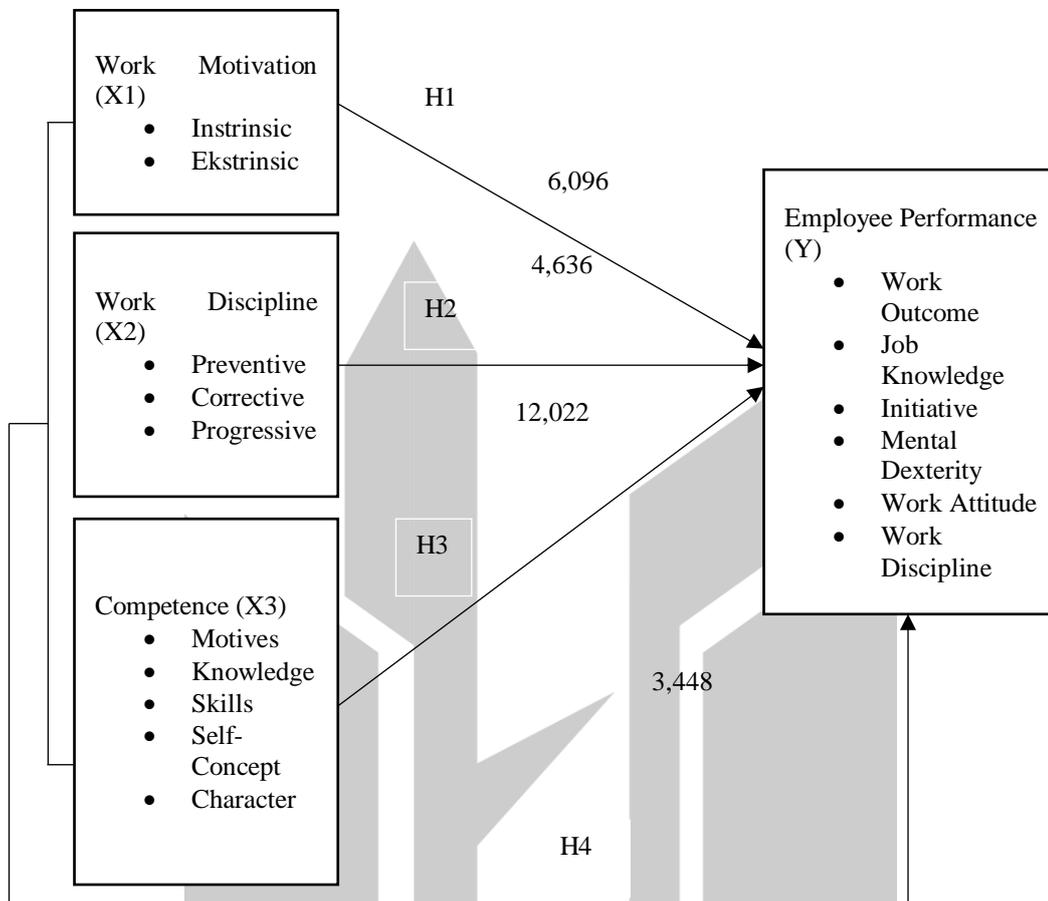
2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk peneliti sekarang dalam melaksanakan penelitian, dan penelitian terdahulu berguna bagi peneliti sekarang supaya memberi wawasan yang lebih. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang diambil sebagai acuan yaitu : kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa jurnal penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan oleh peneliti sekarang serta terdapat kerangka dari jurnal terdahulu seperti berikut :

2.1.1 Ignatius Jeffrey and Marta Herdian Dinata (2017)

Pada jurnal penelitian terdahulu berjudul "*The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance*" yang diterbitkan pada jurnal *International Journal of Current Advanced Research* volume 6 pada tahun 2017. Pada penelitian terdahulu ini menjadi acuan peneliti sekarang untuk variabel kompetensi yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian terdahulu yaitu untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, dan terdapat faktor yang mempengaruhi penurunan dari kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi. Populasi dari peneliti terdahulu berjumlah 2416, dan sampel dari peneliti terdahulu yaitu 96 karyawan dengan menggunakan rumus slovin kemudian melakukan pengumpulan data dengan cara survei dan media kuesioner serta teknik analisis yang dipakai menggunakan aplikasi SPSS.

Berikut merupakan kerangka dari peneliti terdahulu :



Sumber : Data diolah Ignatius Jeffrey and Marta Herdian Dinata (2017)

Gambar 2.1
PENELITIAN IGNATIUS JEFFREY AND MARTA HERDIAN DINATA

Hasil penelitian :

1. Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia.

4. Motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Midi Utama Indonesia.

Persamaan peneliti sekarang dengan penelitian terdahulu :

1. Memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.
3. Menggunakan variabel kompetensi dan kinerja karyawan.

Perbedaan peneliti sekarang dan terdahulu :

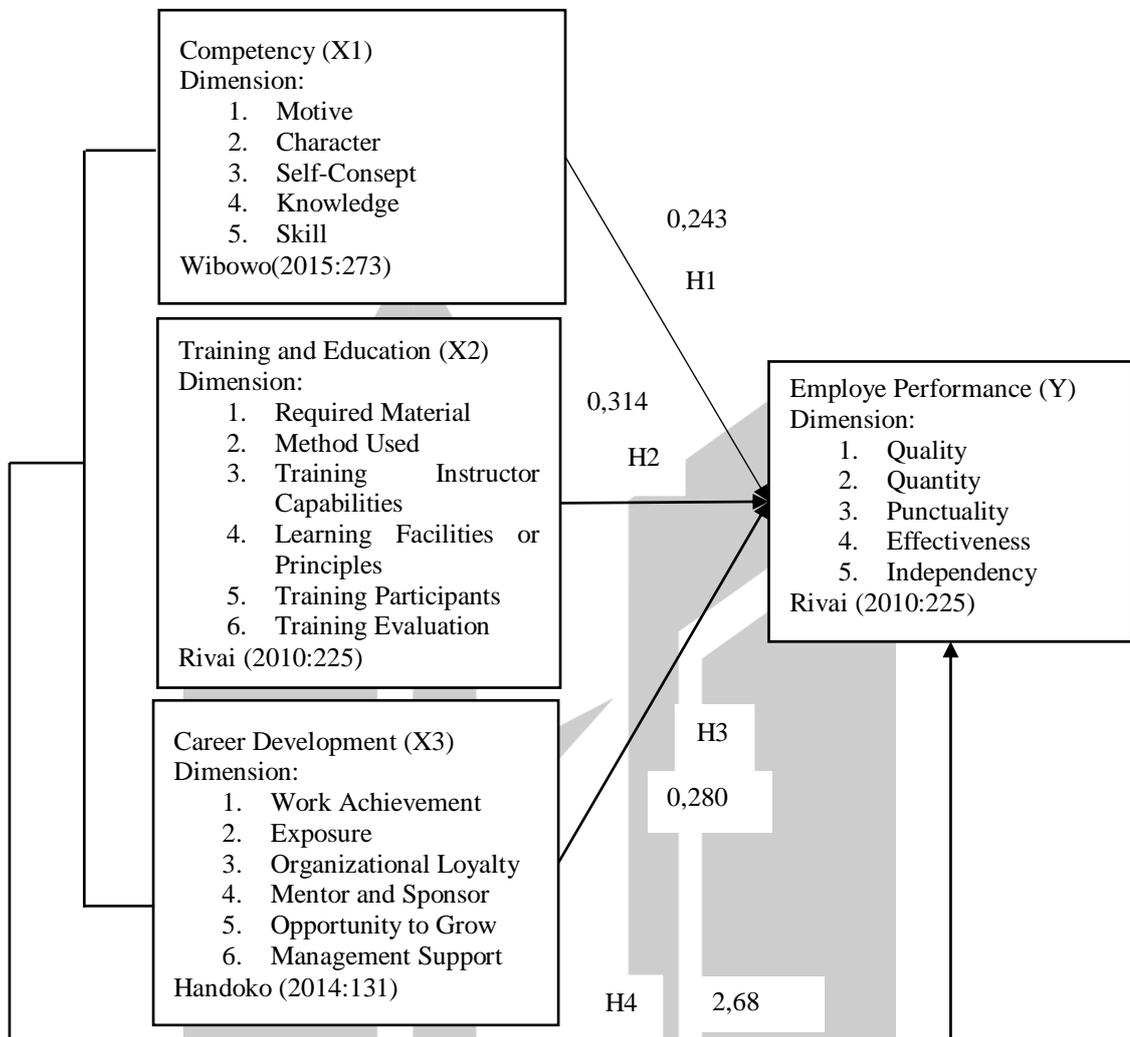
1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel kompetensi, pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan sampel 96 karyawan, sedangkan peneliti sekarang menggunakan sampel 102 karyawan yang mengacu pada pernyataan Fraenkel et al., (2015) dalam Gikunda & Lawver (2019:63) bahwa minimal sampel dari analisis deskriptif adalah 100 responden, dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.
3. Penelitian terdahulu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di cabang Bitung PT. Midi Utama Indonesia, sedangkan peneliti sekarang melakukan penelitian di PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

2.1.2 Anis Mardiyah, Charles Bohlen Purba (2019)

Pada jurnal penelitian terdahulu berjudul "*The Effect Of Competency, Training And Education, And Career Development On Employees' Performance At*

Hermina Hospital Kemayoran” yang diterbitkan pada jurnal *International Journal of Innovative Science and Research Technology* volume 4 tahun 2019. Peneliti sekarang memilih jurnal peneliti terdahulu untuk mereplikasi jurnal terdahulu. Pada penelitian jurnal terdahulu tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah kompetensi, pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja dari masing – masing individu karyawan. Penelitian terdahulu melibatkan populasi 535 karyawan dan ukuran sampel 118 karyawan yang menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* serta teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan program SPSS 25.

Berikut merupakan kerangka dari peneliti terdahulu:



Sumber : Data diolah Anis Mardiyah, Charles Bohlen Purba (2019)

Gambar 2.2

KERANGKA PENELITIAN ANIS MARDIYAH, CHARLES BOHLEN PURBA

Hasil Penelitian :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.
2. Pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.

3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.
4. Kompetensi, pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan karir secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu :

1. Penelitian sekarang merupakan replikasi dari penelitian terdahulu, sehingga variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini sama dengan variabel pada penelitian terdahulu.
2. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.
3. Memiliki tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sekarang dan terdahulu :

1. Penelitian terdahulu menggunakan teknik pengambilan sampel *disproportionate Stratified*, sedangkan peneliti sekarang menggunakan *purposive sampling* berdasarkan pernyataan Fraenkel et al., (2015) dalam Gikunda & Lawver (2019:63) bahwa minimal sampel dari analisis deskriptif adalah 100 responden.
2. Penelitian terdahulu membutuhkan sampel 118 orang, sedangkan peneliti sekarang menggunakan sampel 102 karyawan yang mengacu pada pernyataan Fraenkel et al., (2015) dalam Gikunda & Lawver (2019:63)

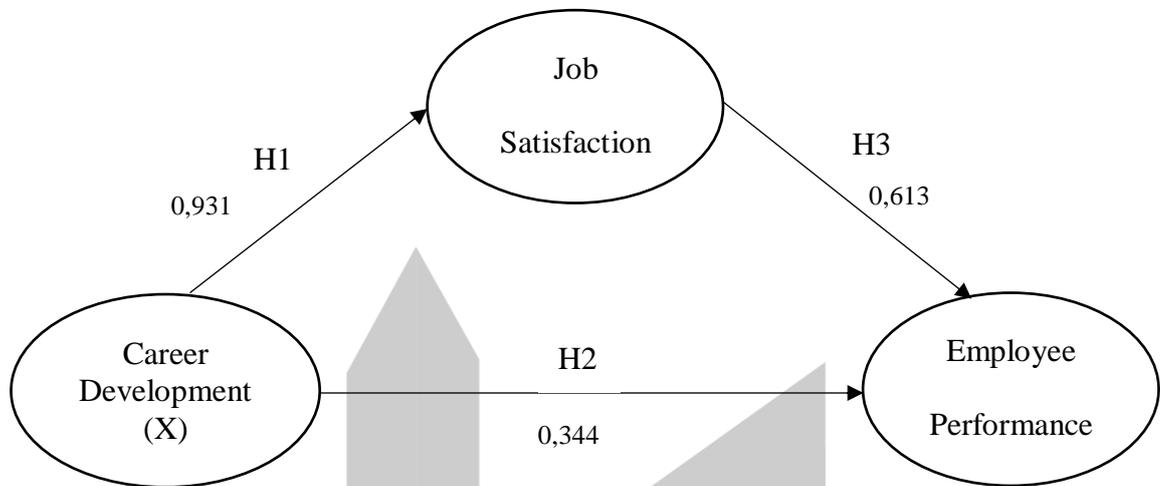
bahwa minimal sampel dari analisis deskriptif adalah 100 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.

3. Data yang diperoleh peneliti terdahulu bersumber dari karyawan RS Hermina Kemayoran, jurnal, dan artikel terkait. Sementara penelitian sekarang menggunakan data dari sampel karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dan jurnal terdahulu.

2.1.3 Luh Putu Putri Katharina, A.A Sagung Kartika Dewi (2020)

Pada jurnal penelitian terdahulu berjudul "*The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation*" yang diterbitkan pada jurnal *International Journal of Business, Economics and Law* volume 22 pada tahun 2020. Peneliti sekarang menjadikan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk variabel pengembangan karir. Peneliti sekarang mengangkat variabel pengembangan karir karena dengan adanya pengembangan karir sangat baik untuk mengetahui seberapa baik kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian terdahulu yaitu untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian terdahulu yaitu berjumlah 61 karyawan, dan sampel 61 karyawan karena semua karyawan akan terlibat untuk disensus. Metode pengumpulan data peneliti terdahulu menggunakan wawancara dan kuisioner serta teknik analisis yang digunakan yaitu menggunakan SPSS.

Berikut merupakan kerangka penelitian terdahulu :



Sumber : Data diolah Luh Putu Putri Katharina, A.A Sagung Kartika Dewi (2020)

GAMBAR 2.3
PENELITIAN LUH PUTU PUTRI KATHARINA, A.A SAGUNG KARTIKA
DEWI

Hasil Penelitian :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Inna Sindhu Beach Hotel & Resort.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Inna Sindhu Beach Hotel & Resort.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu :

1. Bertujuan untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner.
3. Menggunakan pengertian dari (Handoko 2014:123) sebagai acuan variabel pengembangan karir.

Perbedaan peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu :

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel pengembangan karir, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti sekarang menggunakan variabel kompetensi, pelatihan dan pendidikan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan sebagai bahan penelitian.
2. Penelitian terdahulu membutuhkan sampel pengukuran 61 orang, sedangkan peneliti sekarang menggunakan sampel 102 karyawan yang mengacu pada pernyataan Fraenkel et al., (2015) dalam Gikunda & Lawver (2019:63) bahwa minimal sampel dari analisis deskriptif adalah 100 responden dan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*.
3. Data yang diperoleh peneliti terdahulu bersumber dari data karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort, jurnal, dan artikel terkait. Sementara penelitian sekarang menggunakan data dari sampel karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dan jurnal terdahulu.



Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU DAN SEKARANG

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ignatius Jeffrey, and Martha Herdiana Dinata (2017)	<i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance</i>	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan	Karyawan PT. Midi Utama Indonesia yang berjumlah 96 karyawan	Analisis regresi dengan menggunakan aplikasi SPSS	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk
2.	Anis Mardiyah, Charles Bohlen Purba (2019)	<i>The Effect of Competency, Training and Education, and Career Development on Employees' Performance at Hermina Hospital Kemayoran</i>	Kompetensi, Pelatihan dan Pendidikan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan	Karyawan RS Hermina Kemayoran yang berjumlah 118 orang	Analisis Regresi dengan software SPSS	<ol style="list-style-type: none"> Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran Pelatihan dan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran Kompetensi, pelatihan dan pendidikan, dan pengembangan karir secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Hermina Kemayoran.
3.	Luh Putu Putri Katharina, A.A	<i>The Effect of Career Development on</i>	Pengembangan Karir, Kinerja	Karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort yang	Analisis jalur (<i>path analysis</i>) dan diolah	<ol style="list-style-type: none"> Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Inna Sindhu Beach Hotel & Resort

No.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknis Analisis	Hasil Penelitian
	Sagung Kartika Dewi (2020)	<i>Employee Performance Through Work Satisfaction as a Variable of Mediation</i>	Karyawan, Kepuasan Kerja	berjumlah 61 karyawan	menggunakan aplikasi SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inna Sindhu Beach & Resort 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort 4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir secara positif dan signifikan pada Inna Sindhu Beach Hotel & Resort
4.	Vanicia Graciella (2021)	Pengaruh Kompetensi, Pendidikan dan Pe, dan Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan	Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk yang berjumlah 102 orang	Analisis regresi menggunakan SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. 2. Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. 3. Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. 4. Kompetensi, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Sumber : Vanicia Graciella

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) dalam Suwaldiyana (2021:72) kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan untuk melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan oleh atasan. Prestasi dari kinerja karyawan bisa membuahkan hasil yang baik untuk dicapai oleh para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan yang sudah di berikan kepada karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) dalam Ekhsan (2019:3) kinerja adalah pencapaian karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan dan memiliki hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas. Kemudian terdapat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) dalam Mardiyah & Purba (2019:317) sebagai berikut :

1. Kualitas : Karyawan yang dapat memahami tugas dengan baik dan dapat melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.
2. Kuantitas : Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas untuk memenuhi target.
3. Ketepatan Waktu : Karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan dapat memaksimalkan waktu luang untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas : Merupakan kemampuan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, dan bahan mentah).

5. Independensi : Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas – tugas yang terkait dengan unitnya dan mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

Kemudian terdapat juga indikator kinerja karyawan menurut Mathis and Jackson (2002:78) dalam Suwaldiyana (2021:72) seperti berikut :

1. Kualitas : kualitas merupakan seberapa berkualitas pekerjaan seseorang yang dihasilkan.
2. Kuantitas : Total atau jumlah dari pekerjaan karyawan yang dihasilkan.
3. Garis Waktu : menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan batas waktu tertentu.
4. Perlu pengawasan : kebutuhan yang memerlukan kehadiran dan pengawasan.
5. Dampak interpersonal : bagaimana seorang karyawan dapat menunjukkan sikap kerjasama di sekitarnya.

Kinerja karyawan dalam hal ini sangat penting supaya dimiliki oleh setiap individu karyawan, karena dengan memiliki kinerja yang baik, maka bisa menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, perusahaan dapat memiliki investasi perusahaan yang sangat berharga, yaitu karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan begitu maka perusahaan tidak khawatir para karyawan akan melaksanakan masing – masing tugasnya dengan tidak baik.

Bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik maka akan semakin mudah pula untuk perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Oppler (2019) dalam Ezzeddine & Aoun (2020:45) kinerja karyawan merupakan penilaian terhadap karyawan, apakah seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan baik, karena hal tersebut merupakan kriteria penting dalam hasil kesuksesan organisasi. Bagi para karyawan, karyawan yang memiliki kinerja baik akan menguntungkan juga baginya. Hal tersebut menjelaskan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, tentunya karyawan tersebut bisa lebih berkembang dalam hal pengetahuan, pekerjaan, dan menyelesaikan tugas. Bahkan karyawan yang memiliki kinerja baik akan dipertahankan oleh perusahaan supaya tetap bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Rivai & Sagala (2009:548) dalam Handayani & Daulay (2021:809) kinerja merupakan fungsi dari motivasi serta kemampuan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang mempunyai tingkat kemampuan tertentu.

Karyawan yang memiliki kinerja baik juga akan sering diperhatikan oleh perusahaan supaya kinerjanya tetap berkembang dan tidak turun. Selain itu karyawan dengan kinerja yang baik bisa mendapatkan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas kerja keras, dan prestasi yang telah dimiliki untuk perusahaan. Dalam peneliti sekarang menggunakan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) dalam Mardiyah & Purba (2019:317) sebagai berikut :

Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Independensi.

2.2.2 Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh masing – masing individu atau karyawan seperti kemampuan dalam bekerja, kemampuan dalam melaksanakan tugas, dan wawasan mengenai pengetahuan. Kompetensi sangat

penting untuk dimiliki setiap individu atau karyawan dalam bekerja, karena kompetensi dapat memberikan perbedaan antara karyawan satu dengan karyawan lain. Menurut Wibowo (2015) dalam Kriswati et al., (2020:6) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan baik tentu akan mempengaruhi kinerjanya, karena karyawan dengan kompetensi yang baik tentu akan semakin baik juga kompetensi dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya. Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Jeffrey & Dinata (2017:7302) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari masing – masing individu dalam bekerja yang mendasari efektivitas kinerja karyawan atau karakteristik yang berkaitan dengan kinerja yang efektif dan acuan kriteria dalam situasi tertentu maupun pada tempat kerja. Terdapat indikator kompetensi menurut Wibowo (2015:273) dalam Mardiyah & Purba (2019:314) yang terdiri dari :

1. Motif : Merupakan sesuatu yang diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang secara konsisten yang menimbulkan adanya tindakan.
2. Karakter : Ciri khas seseorang seperti bentuk fisik atau tanggapan sesuai situasi atau informasi.
3. Konsep diri : Nilai – nilai, citra diri, atau sikap yang dimiliki oleh setiap individu.
4. Pengetahuan : Wawasan atau informasi mengenai suatu hal yang dimiliki oleh seseorang yang sifatnya kompleks.

5. Keahlian : Keahlian yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya berupa fisik atau mental.

Kemudian terdapat juga indikator kompetensi menurut Rivai dkk (2015) dalam Gultom et al., (2019:29) seperti berikut :

1. Motif : merupakan pengarah perilaku setiap individu sebagai pola pikir dan penggerak untuk berprestasi.
2. Sifat : sikap seseorang yang sudah lekat dari bawaan dalam merespon suatu hal dan berperilaku.
3. Konsep diri : seseorang yang bertanya kepada orang lain apakah dirinya terlihat bernilai yang diukur melalui respon orang tersebut.
4. Pengetahuan konten : merupakan seseorang yang bisa melakukan hal teknik seperti mengatasi komputer yang rusak atau melakukan hubungan interpersonal seperti bisa memberikan umpan balik secara efektif.
5. Keterampilan kognitif dan perilaku : merupakan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Mengasah kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan tentunya akan sangat bermanfaat untuk karyawan tersebut dan perusahaan. Karyawan yang terus menerus memperluas wawasannya akan memiliki kompetensi yang baik bagi pekerjaannya, karyawan akan semakin berkembang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Dessler (2006) dalam Rahayuningsih (2017:703) Kompetensi merupakan karakter dari masing – masing individu yang meliputi : keterampilan, pengetahuan, dan perilaku untuk menghasilkan kinerja dan prestasi yang baik.

Kompetensi yang baik dari masing – masing karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan semakin tinggi juga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan mengetahui banyak hal – hal yang mungkin bukan dari bidangnya. Berbeda dengan karyawan yang memiliki kompetensi rendah, karyawan tidak bisa bertanggung jawab dengan tugasnya dan sikap karyawan tersebut bisa jadi kurang baik serta mempengaruhi karyawan lainnya.

Menurut Muhammad Busro (2018:26) dalam Anwar & Aima (2019:184) Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas pekerjaan menurut keterampilan dan pengetahuan serta sesuatu yang dimiliki seperti keterampilan, pengetahuan dan faktor internal dari hal lain. Kompetensi yang dimiliki seseorang sangatlah penting, karena kompetensi dapat dinilai untuk melihat karakter dari masing – masing individu dalam bekerja maupun diluar pekerjaan. Pada penelitian ini menggunakan indikator kompetensi menurut Wibowo (2015:273) dalam Mardiyah & Purba (2019:314) yang terdiri dari : Motif, Karakter, Konsep Diri, Pengetahuan, Keahlian.

2.2.3 Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk merekrut atau melatih para karyawannya. Adanya pendidikan dan pelatihan menjadikan karyawan terlatih dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005:86) dalam Mirza & Konadi (2020:15) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja karyawan, baik secara teknis maupun manajerial.

Pendidikan dan pelatihan ini sangat baik untuk dilaksanakan di semua perusahaan, karena supaya perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik. Menurut Rivai (2019) dalam Putra & Riyanto (2020:58) menyatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu bagian atau komponen pelatihan yang perlu untuk diperhatikan untuk menguasai dan memperoleh serta meningkatkan bakat di luar sistem pelatihan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat. Kemudian terdapat indikator pendidikan dan pelatihan menurut Rivai (2015:163) dalam Mardiyah & Purba (2019:314) yang terdiri dari :

1. Materi yang dibutuhkan : Merupakan karyawan yang mendapatkan kurikulum, dan pelatihan yang diberikan pelatih sesuai kebutuhan dan merasa materi yang disiapkan dalam pelatihan sudah lengkap dan memadai serta materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan tingkat kesulitan kerja karyawan.
2. Metode yang digunakan : Merupakan karyawan yang mendapatkan manfaat untuk lebih tepat dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dengan praktis dan aplikatif.
3. Kemampuan instruktur pelatihan : Merupakan karyawan yang dapat menguasai pelatihan yang disediakan dan dapat memaksimalkan kesempatan untuk berdiskusi atau tanya jawab.
4. Fasilitas atau prinsip belajar : Merupakan sarana untuk mendapat fasilitas dalam pelatihan sesuai dengan yang diharapkan dan mendapat jenis pelatihan yang diikuti sesuai dengan kebutuhan.

5. Peserta pelatihan : Karyawan yang berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program diklat, dapat menguasai berbagai pelatihan yang diberikan dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diberikan dengan cepat setelah mengikuti pelatihan dan pendidikan.
6. Evaluasi pelatihan : Merupakan karyawan yang merasa kualitas kerja (pengetahuan dan keterampilan) telah meningkat daripada sebelumnya dan merasa mampu meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

Kemudian terdapat indikator pelatihan dan pendidikan menurut Mondy (2008) dalam Uloli & Asnawi (2018:227) sebagai berikut :

1. Komitmen para spesialis dan generalis : spesialis dan generalis harus berkomitmen dengan adanya tanggung jawab untuk pelatihan dan pengembangan pada manajerial lini ke bawah.
2. Kemajuan teknologi : teknologi berpengaruh lebih besar pada pelatihan dan pengembangan yang bisa mempengaruhi berjalannya fungsi bisnis
3. Kompleksitas organisasi : struktur organisasi yang datar membuat sederhana dalam pengaturan orang – orang serta tugasnya, tetapi tugas – tugas tersebut diperluas yang mengakibatkan pegawai menghabiskan waktu lebih kompleks dalam pekerjaannya.
4. Gaya belajar : terdapat beberapa generalisasi untuk belajar yang telah mempengaruhi cara perusahaan yang melaksanakan pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua hal yang sangat berpengaruh pada kualitas seseorang dalam bekerja. Pada saat karyawan melaksanakan pendidikan dan pelatihan pastinya karyawan tersebut telah terbiasa mengerjakan tugas dari

pekerjaannya. Menurut Notoatmojo (2003:16) dalam Permatasari (2018:185) menyatakan bahwa pendidikan secara umum merupakan segala upaya yang telah direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok sehingga seseorang akan melakukan apa yang diinginkan oleh pelaku pendidikan.

Karyawan yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan baik akan bisa memperbaiki cara bekerjanya lebih baik lagi. Menurut Nasution (2002) dalam Mirza & Konadi (2020:15) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk pegawai baru adalah mengenai pengenalan dan menguasai pekerjaannya, sedangkan untuk pegawai lama yaitu untuk meningkatkan hasil pekerjaan pada waktu sekarang maupun dimasa yang akan datang supaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kemudian pada penelitian ini menggunakan indikator pendidikan dan pelatihan menurut Rivai (2015:163) dalam Mardiyah & Purba (2019:314) yang terdiri dari : Materi yang dibutuhkan, Metode yang digunakan, Kemampuan instruktur pelatihan, Fasilitas atau prinsip belajar, Peserta pelatihan, Evaluasi pelatihan.

2.2.4 Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu hal yang diperlukan karyawan dalam mencapai tujuan dalam bekerja. Menurut Sunyoto (2012) dalam Achmad & Srikaningsih (2017:29) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dalam mengidentifikasi potensi karir para karyawan serta material karyawan untuk menerapkan berbagai cara yang tepat dalam mengembangkan potensi

karyawan. Bila karyawan dapat mengoptimalkan pengembangan karir dengan baik maka karyawan tersebut akan memiliki potensi yang baik dalam bekerja.

Perusahaan harus selalu mengevaluasi pengembangan para karyawannya, cara mengevaluasi pengembangan karir tersebut biasanya bisa dilakukan melalui evaluasi kinerja karyawan. Menurut Massie et al., (2015) dalam Firman (2021:134) mendefinisikan pengembangan karir merupakan persiapan individu dalam memikul tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda pada organisasi. Pada saat kinerja karyawan menurun perusahaan harus berkeinginan mengambil langkah supaya karyawan dapat termotivasi sehingga dapat mengembangkan karirnya.

Menurut Handoko (2014) dalam Achmad & Srikaningsih (2017:29) pengembangan karir merupakan upaya seseorang atau karyawan dalam mencapai tujuan karirnya yang bisa didukung dengan pengembangan kepribadian. Kemudian terdapat indikator pengembangan karir menurut Handoko (2014:131) dalam Mardiyah & Purba (2019:314) seperti berikut :

1. Prestasi kerja : Merupakan karyawan yang dapat memahami dan menyelesaikan deskripsi pekerjaan dengan baik, dan dapat menghasilkan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan target dan keandalan kerja sesuai dengan instruksi pengasawan dan memberikan masukan (inisiatif).
2. Exposure : Seseorang yang mampu mengerjakan deskripsi pekerjaan diluar tugas rutin, mengetahui dengan baik struktur organisasi yang lebih tinggi dan menjalani hubungan baik dengan pemangku kepentingan dalam perusahaan.
3. Loyalitas organisasi : Merupakan seseorang yang bersedia mengikuti aturan perusahaan, bangga dengan nilai – nilai yang diterapkan di perusahaan dan

setia pada nilai – nilai yang ditetapkan oleh perusahaan untuk menerapkannya di tempat kerja.

4. Mentor dan sponsor : Seseorang yang mendapatkan dukungan positif yang diberikan pengawas, mendapat panduan di tempat kerja yang diberikan pengawas dan mendapat peluang karir yang sama bagi seluruh karyawan.
5. Kesempatan untuk tumbuh : Mendapatkan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan dan memiliki hak yang sama untuk pengembangan karir.
6. Dukungan manajemen : Merupakan karyawan mendapatkan rencana karir yang jelas yang diberikan oleh perusahaan dan mendapat informasi yang jelas tentang peluang karir yang diberikan oleh perusahaan.

Kemudian terdapat indikator pengembangan karir menurut Siagian (2011) dalam Najiah et al., (2020:433) seperti berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam karir : merupakan perlakuan yang dapat terwujud bila kriteria promosi telah dipertimbangkan dengan objektif, rasional, dan diketahui oleh seluruh karyawan.
2. Perhatian dari atasan secara langsung : merupakan karyawan yang menginginkan umpan balik mengenai pelaksanaan tugas dari atasan sehingga karyawan mengetahui potensi yang perlu dibenahi.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi : karyawan mengharapkan adanya informasi mengenai promosi di perusahaan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan : merupakan karyawan yang memperhatikan berbagai faktor seperti usia, pendidikan, dan pelatihan yang berpengaruh untuk mengembangkan karirnya.

Perusahaan sangat memerlukan tindakan supaya karyawannya memiliki pengembangan karir yang baik. Pengembangan yang baik akan berdampak langsung kepada perusahaan. Dampak dari pengembangan karir yang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang baik pula. Menurut Siagian (2011:98) dalam Najiah et al., (2020:432) pengembangan karir adalah seorang pegawai atau karyawan yang menginginkan bekerja pada organisasi di tempat karyawan tersebut bekerja dalam jangka waktu yang lama hingga usia pensiun.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan selalu berusaha berkontribusi penuh untuk perusahaan. Menurut I Komang A (2012) dalam Achmad & Srikaningsih (2017:29) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pengembangan kepribadian yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan karirnya serta meningkatkan departemen kepribadian dalam rangka rencana kerja untuk jalan dan tahapan dalam organisasi.

Menurut Jayusman & Khotimah (2012) dalam Firman (2021:134) menyatakan bahwa tujuan dari semua pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan kebutuhan dan tujuan karyawan pada peluang karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di saat yang akan datang. Kemudian pada penelitian ini menggunakan indikator pengembangan karir menurut Handoko (2014:131) dalam Mardiyah & Purba (2019:314) seperti berikut : Prestasi kerja, Exsposure, Loyalitas

organisasi, Mentor dan sponsor, Kesempatan untuk tumbuh, Dukungan manajemen.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Spencer & Spencer (1993) dalam Jeffrey & Dinata (2017:7305) acuan dari kompetensi yaitu dapat dilihat dari karakteristik para individu yang mencerminkan motif, konsep diri, karakteristik pribadi, pengetahuan, nilai, dan keterampilan yang biasanya digunakan oleh seseorang berkinerja tinggi atau unggul di tempat kerja. Menurut Wahyu Yulianto (2017) dalam Anwar & Aima (2019:186) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Arlini (2010) dalam Rahayuningsih (2017:710) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan suatu hal mengenai pengetahuan yang dimiliki seseorang dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan akan semakin baik bila didukung dengan karyawan yang memiliki kompetensi baik. Hasil penelitian lain menurut Ainhoa dan Imanol (2012) dalam Jeffrey & Dinata (2017:7305) menyatakan bahwa variabel dari kompetensi menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Palan (2007) dalam Jeffrey & Dinata (2017:7302) kompetensi merupakan ciri khas dari seseorang yang dapat membentuk generalisasi di situasi apa saja mengenai cara berpikir dan berperilaku.

Menurut Suyitno (2017) dalam Jeffrey & Febrianti (2018:756) mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2012) dalam Rahayuningsih (2017:703) semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh para individu atau karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan. Menurut Darwinanti (2008:8) dalam Riyanti & Efni (2020:145) hasil penelitian yang diperoleh yaitu menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang terdiri dari pengetahuan, perilaku atau sikap, ketrampilan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rahayuningsih (2017) dalam Mardiyah & Purba (2019:321) menyatakan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pentingnya kompetensi untuk peningkatan kinerja karyawan.

2.3.2 Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mardiyah & Purba (2019:321) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Roswaty & Siddiq (2019) dalam Mukminin et al., (2020:25) berpendapat bahwa pendidikan dan pelatihan karyawan yang dirancang dengan baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukminin et al., (2020:25) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf pekerjaan umum Kabupaten Maros. Menurut Onyango dan M. Wanyoike (2014) dalam Mirza & Konadi (2020:17) menyatakan hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan. Menurut Athar (2015) dalam Mirza & Konadi (2020:17) menyatakan bahwa melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Mirza & Konadi (2020:23) menunjukkan bahwa adanya pengaruh faktor pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Almuslim.

Menurut Putra & Riyanto (2020:60) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baru di sub direktorat draft pustaka. Hasil pengujian menurut Permatasari (2018:189) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara statistik menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Menurut Iwan Dermawan (2014) dalam Permatasari (2018:190) berpendapat tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi Pendidikan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa pelatihan dan pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puteri & Tj (2016:42) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Inplasco Prima Surya.

2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

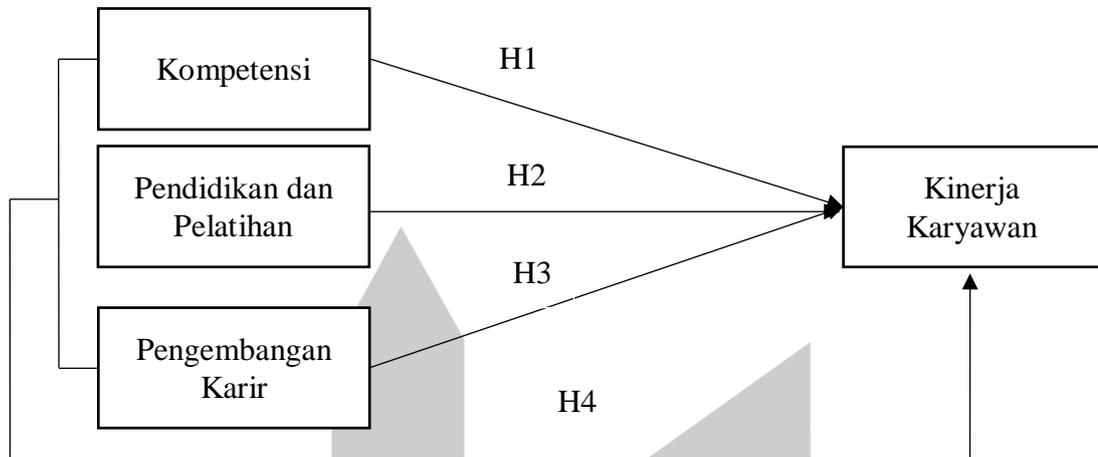
Menurut Mardiyah & Purba (2019:321) menyatakan bahwa hasil pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Bahri & Nisa (2017) dalam Firman (2021:134) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang terlihat dari peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi pegawai. Menurut Abraham et al., (2017) dalam Firman (2021:144) menyatakan bahwa pengembangan karir, pelatihan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Aswin Hotel and Spa Makassar. Hasil penelitian menurut

Firman (2021:144) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Aswin Hotel and Spa Makassar. Hasil penelitian menurut Najiah et al., (2020:437) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut R Joko S & Rustinah (2017) dalam Najiah et al., (2020:437) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Jambuluwuk Peak Resort. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad & Srikaningsih (2017:35) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bandara Juwata Kelas I Tarakan. Menurut Baroroh (2013) dalam Achmad & Srikaningsih (2017:37) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wansaga et al., (2016) dalam Achmad & Srikaningsih (2017:37) menyatakan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Pada alur kerangka pemikiran akan menjelaskan variabel – variabel yang diteliti berdasarkan teori peneliti sekarang dan penelitian terdahulu sebagai rujukan dengan menggunakan gambar diagram. Berikut merupakan variabel – variabel yang digunakan untuk peneliti sekarang :



Sumber : Vanicia Graciella (2021)

Gambar 2.4

KERANGKA PEMIKIRAN PENELITIAN VANICIA GRACIELLA

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini merupakan beberapa hal yang terdiri dari hipotesis –hipotesis penelitian sebagai bahan acuan pada penelitian yang dilandasi oleh penelitian dan teori terdahulu.

H1 : Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Pendidikan dan pelatihan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Pengembangan Karir tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan, dan Pengembangan Karir secara bersama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.