

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah di capai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan ataupun kegagalan sebuah perusahaan dalam melaksanak tugas dan tanggung jawab di sebuah perusahaan pastinya membutuhkan bayak sekali dorongan yang nantinya akan menambah semangat pekerja yang akan bekerja sebagaimana mereka bekerja dan untuk mecapai tujuan yang akan di tetapkan.

Menurut Prawirsentosa dan Dewi (2015) mengemukakan bahwa performen adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahann sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upah mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Hamali (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memepunyai hubungan kuat merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai ubungan kuat dengan tujuan strategi, oganisasi, kepuasan knsumen , dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakandan bagaimana cara mengerjakan.

Performance is “formally defined as the value of the set of employee nehaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment” (Colquitt, 2015). Kinerja sebagai nilai dari

serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal, indikator – indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian
6. Komitmen kerja

Kinerja adalah catatan tentang hasil- hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau *Perforanmec* adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dngan menggunakan jumlah sumber daya dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Kesempatan Untuk Maju

2.2.1 Pengertian Kesempatan Untuk Maju

Rachmawati (2008) berpendapat bahwa persiapan jenjang karir karyawan inilah yang dimaksud sebagai pengembangan karyawan dan bekesempatan untuk maju, program pelatihan dan pengembangan tidak hanya bisa dilakukan oleh Departemen Sumber daya Manusia di dalam organisasi sendiri, tetapi tidak menutup kemungkinan dilakukannya lembaga konsuling lain yang memang di sewa oleh rekrutmen untuk membantu program ini.

Menurut Ginanjar, Hendro Sembodo (2017) bahwa Kesempatan untuk maju ialah suatu kontribusi karyawan dalam meningkatkan karir mereka untuk melaksanakan kesempatan kenaikan jabatan bagi karyawan.

Promosi juga memiliki arti penting bagi perusahaan karena dengan adanya Promosi menjadikan kestabilan yang terdapat di dalam diri karyawan dan lebih terjamin. Menurut Wirawanta (2015:96), promosi jabatan adalah penghargaan dengan memberikan kenaikan pangkat atau jabatan lebih tinggi pada sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2018, P. 108) Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. Menurut Edwin B. Flipo yang diterjemahkan Hasibuan (2018, P. 108) promosi yakni perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji upah, walaupun tidak selalu demikian.

Menurut Mangkunegara (2005:78) berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktifitas karyawan dalam membantu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan Mangkunegara (2005:77)

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.
2. Menunjukkan hubungan kesenjangan karyawan.
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab social
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program – program perusahaan.
7. Mengurangi turnover dan biaya karyawan
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
10. Menggiatkan suatu pemikiran jangka waktu yang panjang.

Indikator – Indikator Kesempatan untuk Maju Menurut Purwaningsi (2017) mengemukakan bahwa Indikator Promosi, yaitu :

1. Kompetensi
2. promosi
3. Karir

Kesempatan untuk maju di dalam perusahaan disebut dengan promosi (kenaikan tingkat jabatan). Promosi adalah kesempatan di mana seseorang dapat memperbaiki posisi jabatannya. Promosi sama dengan perpindahan jabatan dari jabatan satu ke jabatan ke yang lain da juga yang berpendapat bahwa Promosi sama dengan memberi kesempatan unuk pertumbuhan pribadi agar lebih bertanggung jawab. Kesempatan untuk Maju sendiri yakni sebuah kedudukan yang dimana usaha untuk meningkatkan skill karyawan yang dimana untuk mendorong para karyawan dalam melakukan kompetensi dalam belajar kearah yang lebih baik sebagai tanggung jawab dalam bekerja dan para karayawan sendiri dapat meningkatkan jejang karir mereka dalam melakoni tugasnya.

2.3 Job Security

2.3.1 Pengertian *Job Security*

Menurut Munandar (2001), individu dikatakan memilih *job security* apabila individu tidak merasa terancam kehilangan pekerjaannya, dan merasa yakin bahwa pekerjaan masih di butuhkan dalam organisasi.

Mizar Yuniar (2008) mengartikan ketidakamana kerja (*job security*) sebagai kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah – ubah (*percved impermance*)

Menurut Setiawan ett al. (2012) *job security* yang di rasakan karyawan dalam jangka panjang akan memberikan efek buruk pada performa karyawan yang brakibat pada penurunan produktifittas organisasi.

Menurut greenglass dkk. (2002) menurunnya kondisis psikolog seorang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti perasan tidak aman dalam pekerjaan (*job security*) akan mempengaruhi karywan lebih sekedar kehilangan pekerjaan semata.

Menurut A.A Gede Agung Janurta dan I G. a Dewi Adnyani (2019) bahwa *job security* dapat menurunkan *turnover intention* sangatlah penting untuk memperhatikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karna itu sangat perlu meminamilisir ancaman – ancaman sikis maupun psikolog pada kinerja karyawan.

Menurut Probst (2002) terdapat dua aspek dalam *job security* yaitu keberlanjutan pekerjaan dan kestabilan isi atau muatan pekerjaan. indikaor – indikator yang

1. Keamanan
2. Kestabilan
3. Kenaikan jabatan

Dari pendapat yang sudah di kemukakan dapat di simpulkan bahwa pada umumnya *job security* merupakan suatu persepsi keyakinan yang dimiliki individu terhadap kesinambungan pekerjaan dan posisi atau jabatan yang dimiliki dalam waktu yang panjang. Rendahnnya tingkat keaman dapat memberikan konsekuensi yang negatif terhadap faktor – faktor penting kehidupan setiap karyawan yang nantinnnya akan menjadi tlak ukur yang ada di dalam perusahaan dan menjadi daya tarikdalam karayawan mencari kerja untuk menuju kearah yang lebih baik lagi dalam mendukungsetiap keputusan yang ada di dalam perusahaan tersebut agar menjadi perusahaan yang mengutamakan keselamatan para karyawannya.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu, di sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategi. Dan kompensasi di dalam perusahaan sendiri menjadi dorongan dalam membentuk perusahaan yang dimana mendorong karyawan mendapatkan kompensasi yang akan membentuk perhitungan yang matang.

Menurut Yulia Suwanti (2013) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi akan lebih baik.

Edison, Anwar & Komariyah (2016) menyatakan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbang apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang diimiliki.

Sastrohadwiryo (2002) menjelaskan kompensasi sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Edison, Anwar, & Komaria (2016) indikator dengan dapat digunakan untuk mengukur kompensasi sebagai berikut:

1. Insentif
2. Upah
3. Gaji
4. Bonus

Kompensasi sendiri yakni berupa pendapatan yang di dapat karyawan dalam hasil kerja maupun tunjangan apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan maksimal.

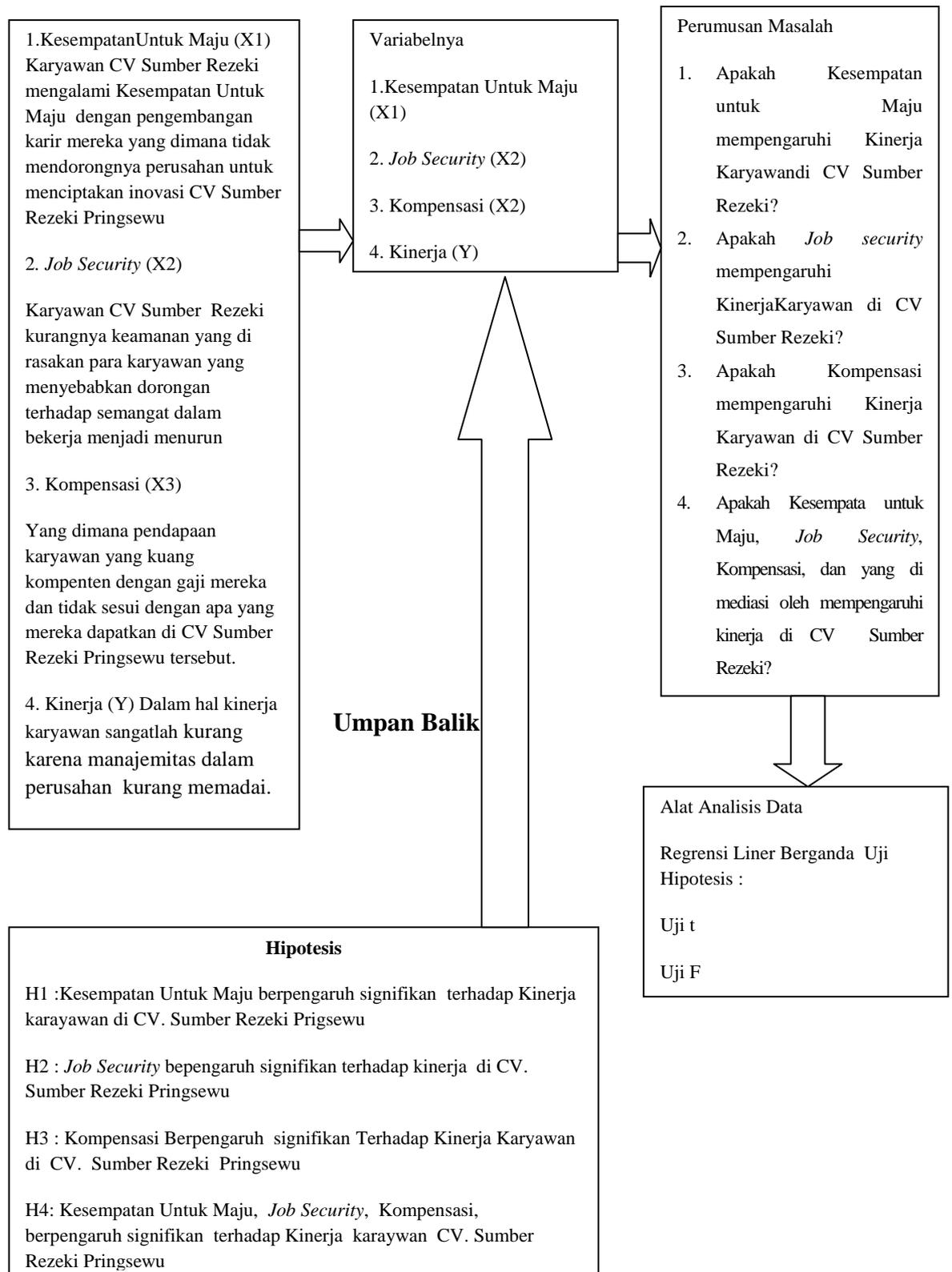
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hendro Sembodo Ginanjar (2017).	Pengaruh Tupoksi kerja, Supervisis Oleh Pemimpin, Kesempatan Untuk Maju , Rekan Kerja dan kondisi kerja trhadap kepuasan kerja karyawan (PT Gerbang Buana Bandung Raya)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Tupoksi kerja (X1), Supervisi oleh Pemimpinan (X2), Kesempatan untuk Maju (X3), Rekan kerja (X4), dan kondisi kerja (X5) terhadap variabel terikat (Y) sbesar 88%.
2	Menurut A.A Gede Agung Janurta dan I G. a Dewi Adnyani bahwa (2019)	Pengaruh <i>Job security</i> dan kepuasan kja rhdsp <i>turnover intention</i> pada karyawan hotel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job security</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , dan kepuasan kerja berpengaruh negatif <i>turnover intention</i> .
3	Yulia Suwanti (2013)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerjatrhadap kinerjakaryawan pada PT Tunas hijau samarinda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh

			positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Maartje PAAIS , Jozef R. PATTIRUHU (July2020)	<i>Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Performance</i>	<i>The results of testing the coefficient of determination show that job satisfaction is influenced for 57.4% by motivation, leadership, and culture variables, while employee performance variables are influenced for 73.5% by motivation, leadership, culture, and job satisfaction variables.</i>
5	Surya Dharma Sudarman ,Badia Perizade , Marlina Widiyanti (August 2019)	<i>The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In PT.. Pegadaian (Persero) Office Region Iii Palembang</i>	<i>The results obtained are organizational culture and leadership style able to influence the performance of employees of PT.. Pegadaian (Persero) Palembang Regional Office III positively and significantly.</i>

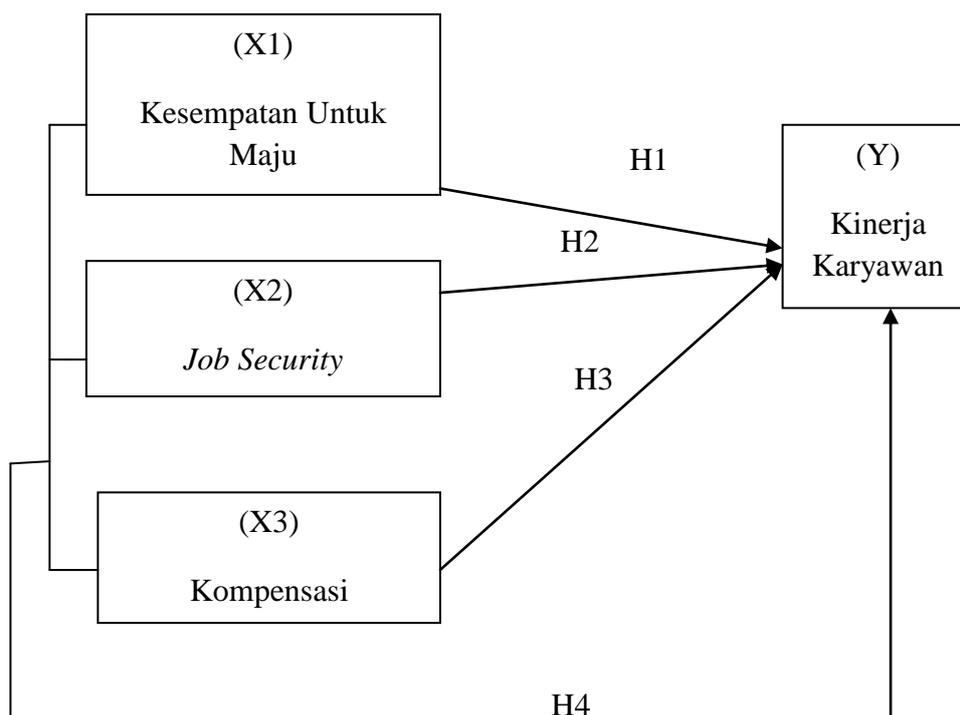
2.6 Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka dirumuskan suatu kerangka penelitian dalam penelitian ini, seperti yang disajikan sebagai berikut:

Gambar Kerangka Penelitian



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa sangat penting langkah awal sebelum kesimpulan diambil, berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu serta teori diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Kesempatan Untuk Maju berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Cv. Sumber Rezeki Pringsewu.

H2: *Job Security* berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Cv. Sumber Rezeki Pringsewu.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Cv. Sumber Rezeki Pringsewu.

H4: Kesempatan Untuk Maju, *Job Security*, Kompensasi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Cv. Sumber Rezeki Pringsewu.

2.8 Hipotesis

Menurut pendapat sugiono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empiric yang berkumpul dari kerangka pemikiran di atas maka hipotesisi yang di ajukan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kesempatan untuk Maju terhadap kinerja karyawan

Menurut Ginanjar, Hendro sembodo (2017) bahwa Kesempatan unuk maju ialah suatu kontribusi karyawan dalam meningkatkan karir merek untuk melaksanakan kesempatan kenaikan jabatan bagi karyawan. Sedangkan menurut Bianca dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Kesempatan Untuk Maju berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cv Sumber Rezeki Pringsewu

2. Pengaruh *Job security* terhadap kinerja karyawan

Menurut A.A Gede Agung Janurta dan I G. a Dewi Adnyani (2019) bahwa *job security* dapat menurunkan *turnover intention* sangatlah penting untuk memperhatikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karna itu sangat perlu meminamilisir ancaman – ancaman sikis maupun psikolog pada kinerja karyawan. Menurut Probst (2002b, 2003) *Job security* di definisikan sebagai kestabilan dan kelangsungan pekerjaan yang dimiliki individu. *Job security* di definisikan sebagai kestabilan dalam perusahaan.

H2: *Job Security* berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan Cv Sumber Rezeki Pringsewu

3. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Edison (2016 : 176) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit orientet yang dihasilkan satu periode waktu” Menurut Yulia Suwanti (2013) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya tepat waktunya supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi akan lebih baik.

H3: Kompensasi berpengaruh secara terhadap Kinerja Karyawan Cv Sumber Rezeki Pringsewu.