BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi juga merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Apriani, 2009:13).

Menurut Moeheriono (Nuryanto, Enggok, & Abdurrahman, 2017:87) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya sebagai berikut:

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika

mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).

3. Kriteria (*criterian referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Menurut Siagian dalam (Kapahang, Kojo, & Uhing, 2014: 505) kompetensi juga dinyatakan sebagai tindakan atau karakteristik yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu operator, yaitu: (1) motif (*motives*), yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan-tindakan. (2) watak (*traits*), yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi. (3) konsep diri (*self concept*), yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diriterhadap masa depan yang dicitacitakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya. (4) pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. (5) keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental(Mulyadi, 2010:100-101).

2.1.2 Aspek-Aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut(Nuryanto, 2017:87-88) :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada

bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi,dan sistem remunerasi. Ruky (dalam sutrisno, 2010), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin popular dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu (Nuryanto, 2017:88):

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan,kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi .ramping. Mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan produktivias yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi. Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan produkivitas yang tinggi artinya

mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain (Revita, 2015:172)

2.1.3 Mesin Injection Molding

Injection molding merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam memproduksi komponen dalam bahan plastik. Mesin *injection molding* adalah metode pembentukan material termoplastik dimana material yang meleleh karena pemanasan diinjeksikan oleh *plunger* kedalam cetakan yang didinginkan oleh air sehingga mengeras. Mesin *injection molding* terdiri atas beberapa bagian seperti: *nozzle, hopper, heating element, mold* dan *piston*. Sedangkan sumber penggerak mesin terdiri atas sumber udara bertekanan yang berfungsi menekan piston atau *plunyer* dan sumber listrik bolak-balik sebagai sumber tenaga untuk bagian pemanasan (*heating element*).

Gambar 2.1 *Injection Molding* 30 Ton

2.1.4 Proses Pengoperasian Mesin Injection Molding

Prinsip kerja mesin *injection molding* yaitu bahan baku plastik mula-mula dimasukkan kedalam tabung pemanas untuk dilelehkan melalui *hopper* (lubang pemasukan). Setelah plastik meleleh dengan temperatur tertentu, maka plastik tersebut didorong keluar dari dalam tabung melalui *nozzle* untuk diinjeksikan kedalam cetakan (*mold*). Selanjutnya benda cetakan dilepas dan dibuka untuk mengeluarkan benda cetak. Adapun proses pengoperasian mesin *injection* 30 ton sebagai berikut:

1. Pastikan (*Heater Power*), (*Mold Power*), (*Mold* 2), (*Oper Power*) sudah hidup. Lalu tekan tombol (*Pump Motor Start*).
2. Tekan (*Temp*) di *condition setting* lalu *set temperature* untuk (*Mold Temp*), (*Heater Barrel Temp*) sesuai dengan *production specification*.
3. Sesuaikan *temperature cylinder* dan *mold* dengan *injection condition checksheet*.
4. Siapkan *insert part* (GZ8009V0-03) dan *tray* untuk penyimpanan produk.
5. Catat di job tag dan *injection condition checksheet*.
6. Pastikan material dan *temperature* yang di *setting* di *hopper dryer*.
7. Buka *damper* dan tekan *Feeder* 2 untuk pengisian material.
8. Periksa *temperature mold* apakah sudah mencapai sesuai dengan yang di setting melalui pencatat *temperature.*
9. Tekan (*Mold Set) inside condition setting* (*Mold Open*/*Close*).
10. *Open the mold by the mold operation lever* (*Mold Open*).
11. *Turn the mold by the mold operation lever* (*Left*/*Right*) .

12. Check mold temperature reached to setting by surface thermometer.

Setelah memastikan pengoperasian diatas telah dilakukan dengan benar lalu operator mulai memasukkan *plate* dan *sleeve* pada tiap *cavity mold*. Selanjutnya proses injection dimulai dan produk yang telah dihasilkan diambil untuk proses *screening* oleh operator.

2.1.5 Uji T

Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria penilaian uji t adalah :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat dismpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel indenpenden tidak berpengaruh pada variabel dependen.

Uji t juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana >, H0 diterima. Dan jika <, maka H1 diterima, sama halnya dengan sig >(0,05), maka H0 diterima H1 ditolak. Sig < (0,05) maka H0 ditolak H1 diterima (Nuryanto, 2017).

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang membahas variabel tentang pengaruh kompetensi sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
(Nuryanto, 2017:83-96)	Pengaruh kompetensi terhadap produktifitas kerja pegawai kantor unit penyelenggara pelabuhan kelas iii satu.	Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja pegawai yang bekerja pada kantor upp kelas iii satui. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya.
(Revita, 2015:171-178)	Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas energi dan	Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. Kompetensi berpengaruh positif dan

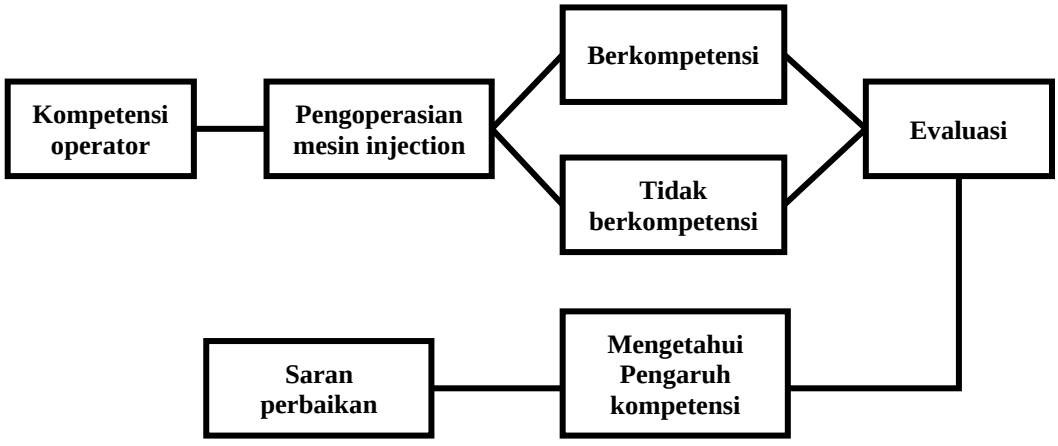
Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
	sumber daya mineral kabupaten SIGI.	signifikan terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas energi dan sumber daya mineral kabupaten sigi.
(Apriani, 2009:13-17)	Pengaruh kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap efektifitas kerja.	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap efektivitas pelaksanaan Tri Dharma perguruan tinggi pada dosen di unviversitas mulawarman.

Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
(Rahardjo, 2014:59-79)	The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of teacher of elementary school in surakarta city, central java, indonesia.	Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perbaikan Kinerja sekolah dasar guru di surakarta dapat dilakukan dengan memperbaiki Lingkungan kerja.
(Halim, Sutrisno, & Achsin, 2014:64-74)	Effect of competence and auditor independence on audit quality with audit time budget and professional commitment as a	Hasil uji membuktikan bahwa pertama, kompetensi auditor dan independensi berpengaruh positif terhadap kualitas audit. Ini berarti kompetensi dan independensi auditor yang lebih tinggi kualitas audit yang lebih tinggi kedua, anggaran waktu audit melemahkan

Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
	moderation variable.	pengaruh kompetensi dan independensi auditor pada pt kualitas audit artinya, anggaran waktu audit yang lebih kecil, semakin besar pengaruh kompetensi auditor dan independensi pada kualitas audit. Ketiga, komitmen profesional memperkuat pengaruh kompetensi auditor dan independensi pada kualitas audit.

2.3 Kerangka Berfikir

Penulis mengindikasikan dalam suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh. Melalui pengumpulan data, jadi hipotesis juga dapat dikatakan sebagai jawaban. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Diduga kompetensi operator tidak berpengaruh positif terhadap pengoperasian mesin injection 30 ton pada PT Nok Precision Component Batam.

Ha : Diduga kompetensi operator berpengaruh positif terhadap pengoperasian mesin injection 30 ton pada PT Nok Precision Component Batam.