

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada perhatiannya pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Tsauri, 2013). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Tsauri, 2013). Sedangkan menurut Rohman (2020) Manajemen dapat dipandang sebagai suatu seni, dimana terdapat cara sebagai cara membimbing dan mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan dan manajemen juga bisa dipandang sebagai suatu proses, dimana terdapat suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengintegrasian, pembagian tugas, pengorganisasian, pengendalian, dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Teori Kompetensi

2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi guru menurut Hafid (2017) merupakan penguasaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, prinsip, dan keterampilan yang diterapkan dalam profesi sebagai guru. Kompetensi guru dapat dikatakan sebagai kombinasi antara keahlian individu, keilmuan, teknologi, sosial serta spiritual yang secara merata akan dapat menciptakan kompetensi standar profesi guru yang

meliputi kemampuan modul, uraian terhadap partisipan didik, pendidikan yang mendidik, pengembangan individu serta profesionalisme.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi keahlian, wawasan, kreativitas, serta tindakan positif kepada pekerjaan tertentu yang direalisasikan dalam bentuk kinerja (Prawironegoro & Utari, 2016:111). Kompetensi menunjukkan bawasanya kualitas mendasar yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau dapat menghasilkan kinerja yang luar biasa. Kompetensi guru sangat dibutuhkan dalam proses pembelajaran. Pengertian para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seorang pendidik yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah, pembimbing, pelatih, pelaksana dan penilai evaluasi peserta didik.

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, bisa disimpulkan penafsiran terkait kompetensi merupakan keahlian yang ada dalam diri individu, baik itu pegawai ataupun karyawan dalam menjalankan profesi yang dimiliki yang diperoleh selama proses pendidikan dan penataran.

2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kompetensi

Suatu kompetensi memiliki peluang besar untuk dapat dipengaruhi oleh faktor- faktor tertentu. Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Wibowo (2016) beberapa faktor tersebut meliputi:

1) Faktor Kepercayaan Diri

Kepercayaan kepada diri sendiri ataupun kepada orang lain hendak amat mempengaruhi sikap seseorang. Bila seseorang tidak yakin dapat

menyelesaikan sesuatu hal kemungkinan besar seseorang tersebut cenderung tidak akan berupaya dan memikirkan opsi lain untuk dapat menyelesaikan sesuatu tersebut

2) Faktor Keterampilan

Faktor keterampilan memiliki andil yang cukup besar dalam kompetensi yang seseorang. Faktor keterampilan yang patut dipelajari, dipraktikkan dan diimplementasikan dengan baik adalah *public speaking*. Selain itu ada juga keterampilan dalam hal menulis yang bisa diperbaiki dalam segi intruksi maupun pengaplikasian.

3) Faktor Pengalaman

Kompetensi yang dimiliki seseorang juga tidak terlepas yang banyaknya pengalaman yang dimiliki dan telah dilalui karena pada dasarnya kompetensi sangat membutuhkan pengalaman terutama dalam hal mengorganisasi, komunikasi di hadapan umum, mencari jalan keluar dari sebuah permasalahan, dan lain sebagainya.

4) Faktor Motivasi

Motivasi ialah salah satu aspek dalam kompetensi yang bisa berubah seiring berjalanya waktu. Dengan adanya *support*, penghargaan terhadap capaian, serta perhatian dan pengakuan yang diberikan terhadap pekerjaan seseorang hal tersebut tentu dapat memberikan dampak yang baik terhadap motivasi seseorang.

5) Faktor Emosional

Faktor emosional bisa menghalangi kemampuan kompetensi

seseorang. Khawatir membuat kekeliruan, takut membuat malu, merasa tidak digemari ataupun merasa kecil karena tidak termasuk dalam suatu golongan tertentu, keseluruhan itu berpotensi mempengaruhi kompetensi dalam diri seseorang.

2.3 Indikator Kompetensi

Kompetensi secara umum dapat digunakan sebagai salah satu bahan dalam proses evaluasi dan penilaian terkait kinerja tiap individu. Terdapat tiga indikator kompetensi menurut Hafid (2017) yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan Kepribadian

Kemampuan yang merujuk pada jati diri seorang guru sebagai pribadi yang baik, bertanggung jawab, terbuka, dan selalu belajar agar lebih maju kedepannya.

2) Kemampuan Bidang Studi

Kemampuan guru dalam memahami, menguasai, dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan di bidang tertentu.

3) Kemampuan dalam Bidang Pembelajaran

Kemampuan yang mencakup pemahaman guru terkait pemahaman peserta didik, konsep pendidikan, metodologi pembelajaran, serta menguasai sistem penilaian dengan baik.

3. *Employee Engagement*

3.1 Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement adalah perasaan emosional karyawan terhadap organisasi dan tindakan yang mereka ambil untuk memastikan organisasi berhasil; karyawan yang sudah terikat terhadap perusahaan menunjukkan

kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus terhadap hasil menurut (Sihombing,2018). (Robbins & Judge, 2013) *employee engagement* adalah keterlibatankaryawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebuah sikap dari karyawan di organisasi yang dapat bertindak melebihi dari yang diharapkan organisasi kepada mereka, mereka penuh dengan kepedulian, dedikasi, semangat, akuntabilitas, dan fokus. Serta tercapainya keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu penelitian mengambil kesimpulan tersebut untuk sebagai acuan *employee engagement* pada penelitian ini.

3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Bakker (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *employee enegement*, yakni sebagai berikut:

1) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk: mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi

pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2) *Saliency of Job Resources* (Pentingnya Sumber Daya Pekerjaan)

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi)

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

3.3 Indikator *Employee Engagement*

Menurut Bakker *et al.*, (2016), terdapat tiga indikator dari *employee engagement*, yaitu:

1) *Vigor* (Semangat)

Dapat dinilai dari semangat yang di tunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya serta dapat dilihat dari energi dan stamina yang tinggi ketika bekerja. Kemauan untuk berusaha dengan sungguh- sungguh dalam melakukan pekerjaan serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.

2) *Dedication* (Dedikasi)

Mengacu pada kekuatan perasaan terikat dengan pekerjaan sehingga akan selalu terlihat antusias dan bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya serta penuh dengan perasaan yang bermakna.

3) *Absorption* (Penyerapan)

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja, menikmati pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat ketika sedang bekerja dan merasa sulit untuk keluar dari pekerjaan. Adanya ketertarikan untuk menyelesaikan apa yang dibutuhkan dari pekerjaan.

4. Kinerja Guru

4.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja adalah suatu kegiatan yang untuk dilaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2020). Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat pribadi, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya (Huseno, 2016). Dari pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan sesuatu hasil dari sebuah kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada organisasi tersebut. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melakukan kewajiban suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang bersumber pada uraian di atas, dapat disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh seseorang dari proses melaksanakan pekerjaan didalam sesuatu organisasi atau perusahaan.

4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja antar individu yang satu hendaknya tidak serupa dengan kinerja individu yang lainya, hal tersebut tentu dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Karena pada dasarnya ketika sesuatu profesi mempunyai konsep yang matang,

hendaknya hal tersebut akan mempermudah dalam melaksanakan profesi itu dengan cara baik serta benar. Terdapat faktor - faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja menurut (Kasmir, 2016) yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Kemampuan atau juga bisa disebut keahlian merupakan suatu kelebihan yang dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik tingkat kemampuan seseorang diharapkan semakin baik pula kinerjanya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Faktor Pengetahuan

Faktor pengetahuan yang dimaksud disini merupakan pengetahuan terkait pekerjaannya. Misalkan seorang guru maka diharapkan guru tersebut mengetahui dengan pasti tentang tujuan dari profesi seorang guru karena dengan begitu diharapkan dapat mempermudah guru tersebut untuk menjalankan profesinya, karena jika seorang guru tidak memiliki pengetahuan akan profesi yang dijalankan ditakutkan akan berdampak terhadap kualitas pekerjaannya yang nantinya akan membuat kinerjanya tidak maksimal atau mengalami penurunan.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah hal yang mempermudah seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena jika suatu profesi mempunyai rancangan akan pekerjaannya secara teratur, maka hal tersebut akan mempermudah seseorang tersebut dalam selama bekerja dan akan

memberikan hasil kinerja yang memuaskan.

4) Kepribadian

Kepribadian yang dimaksudkan disini merupakan sifat atau watak yang dipunyai oleh setiap individu yang tentunya akan berbeda beda dari individu satu ke individu yang lainnya.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa dikatan sebagai support kepada seseorang untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaanya dengan baik dan benar.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat atau perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam hal mengurus, mengorganisasikan dan menyuruh anggota ataupun bawahanya untuk dapat mengerjakan tanggung jawab masing-masing.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin pada saat memimpin para anggota ataupun bawahanya, biasanya gaya kepemimpinan orang satu dengan yang lainnya akan cenderung berbeda.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah hal-hal yang sudah menjadi kebiasaan atau bisa juga ketentuan-ketentuan yang diberlakukan disuatu tempat. Misalnya profesi guru maka budaya organisasi yang berlaku adalah budaya organisasi dilingkungan sekolah.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diibaratkan sebagai sebuah perasaan suka ataupun bahagia dari setiap individu ketika dapat menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan kinerja yang terbaik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar lokasi tempat bekerja, misalnya seorang guru maka lingkungan kerja mereka adalah di sekitar sekolah.

11) Loyalitas

Loyalitas disini bisa disamakan dengan sebuah kesetiaan yang ada pada diri setiap individu untuk bekerja dan memberikan dedikasi yang terbaik kepada tempat kerjanya.

12) Komitmen

Seorang guru komitmen adalah kepatuhan mereka dalam menjalankan ketentuan-ketentuan yang ada dilingkungan kerjanya yaitu sekolah.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya setiap individu dalam menjalankan profesinya dengan baik dan benar sehingga dapat memberikan kinerja yang memuaskan.

4.3 Indikator Kinerja Guru

Untuk menunjukan suatu tingkat pencapaian seseorang atas tujuan yang sudah ditetapkan dapat digunakan indikator-indikator yang berguna sebagai sumber evaluasi untuk menilai apakah kinerja yang telah dihasilkan mengalami

peningkatan atau penurunan. Beberapa Indikator kinerja (Supardi, 2020) adalah sebagai berikut:

1) Menyusun Rencana Pembelajaran

Mengacu pada kinerja seorang guru dalam pembuatan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

2) Melaksanakan Pembelajaran

Mengacu pada kegiatan guru dalam aktivitas pembelajaranyang efektif di kelas setiap hari.

3) Mengadakan Hubungan Antarpribadi

Mengacu pada perilaku guru yang dapat menjalin hubungan dengan rekan kerja dan selalu mengutamakan kepentingan bersama.

4) Melaksanakan Penilaian Hasil Belajar

Mengacu pada kinerja guru dalam pembuatan soal yang digunakan untuk proses penilaian siswa dalam kegiatan pembelajaran.

5) Melaksanakan Pengayaan

Mengacu pada cara guru dalam mendidik siswa yang telah memenuhi Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) untuk memperluas ilmu pengetahuan siswa.

6) Melaksanakan Remedial

Mengacu pada suatu pembelajaran khusus yang diberikan oleh seorang guru kepada peserta didik yang mengalami kesulitan dan lambat saat mengikuti kegiatan belajar.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk perbandingan atau mencari peluang agar masalah dapat dipecahkan dengan baik sebagai berikut:

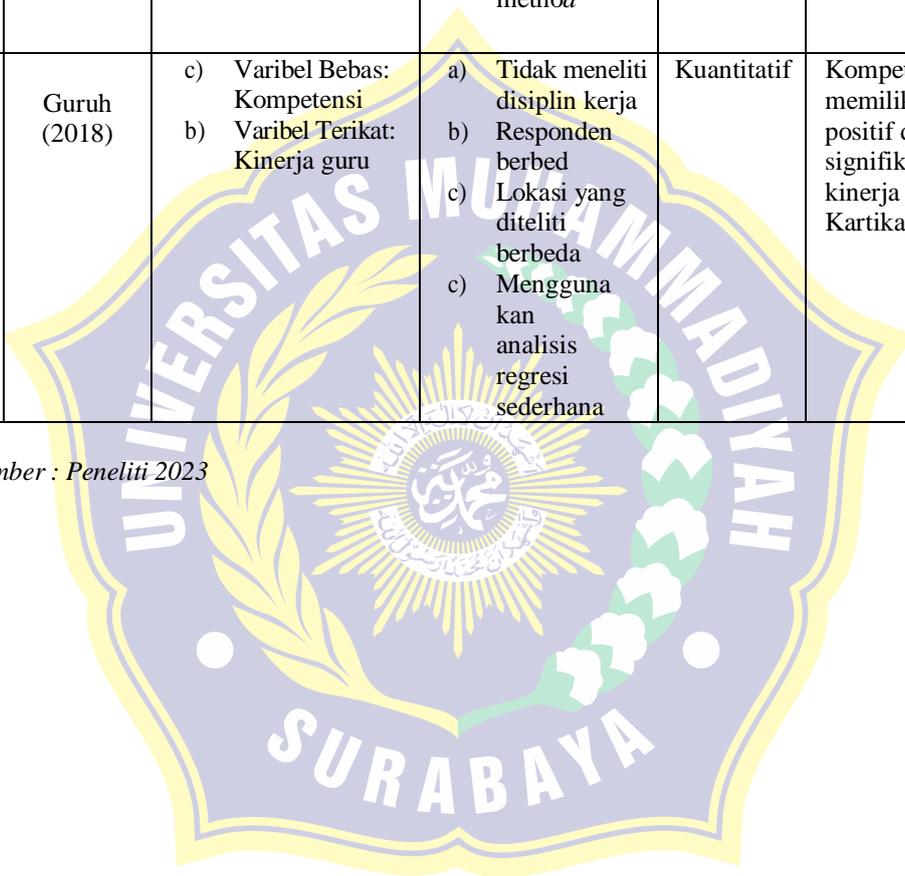
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Teknik Analisis	Hasil
1	Wahyu & Luterlean (2021)	a) Variabel Bebas: Kompetensi b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Responden berbeda b) Lokasi yang diteliti berbeda c) Tidak meneliti employee engagement	Kuantitatif	Kompetensi guru baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2	Himmah <i>et al.</i> (2020)	a) Variabel Bebas: Kompetensi b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Tidak meneliti employee engagement b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda d) Menggunakan analisis regresi linier sederhana	Kuantitatif	Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 01 Kalisat.
3	Giantoro <i>et al.</i> (2019)	a) Variabel Bebas: Kompetensi b) Variabel Terikat: kinerja guru	a) Variabel Bebas: motivasi	Kuantitatif	Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten
4	Ariyati & Sahputra (2020)	a) Variabel Bebas: Kompetensi b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Variabel Bebas: Lingkungan kerja dan disiplin b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SDS An-Nahdahah Kota Batam

5	Mustamu. (2016)	a) Variabel Bebas: Employee Engagement c) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Tidak meneliti kompetensi b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda d) Mengguna kan analisis regresi linier sederhana	Kuantitatif	Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin
6	Setiawan (2017)	a) Variabel Bebas: Employee Engagement b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Responden berbeda d) Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata
7	Wicaksono (2019)	a) Variabel Bebas: Employee Engagement b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Variabel Bebas: Kepuasan kerja b) Tidak meneliti kompetensi b) Responde n berbeda Lokasi yang diteliti berbeda	Kuantitatif	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor
8	Lubis <i>et al.</i> (2021)	a) Variabel Bebas: Kompeten b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Variabel Bebas: Motivasi dan lingkungan kerja b) Tidak meneliti disiplin kerja c) Responden berbed d) Lokasi yang diteliti berbeda c) Tidak meneliti disiplin kerja Pengolah an data menggun akan <i>Partial</i>	Kuantitatif	Kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 15 Medan.

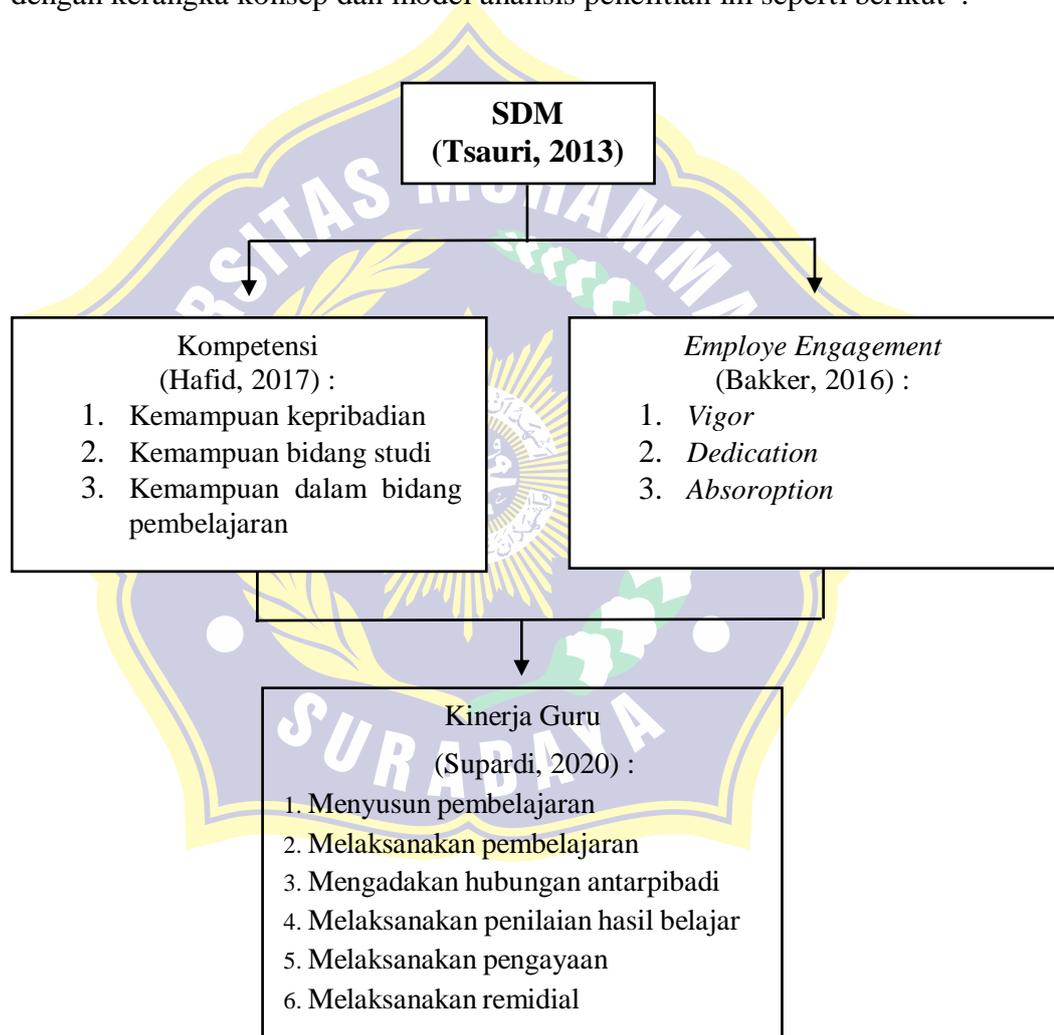
			<i>Least Square (PLS)</i>		
9	Lestari (2019)	a) Variabel Bebas: Kompetensi b) Variabel Terikat: Kinerja guru c)	a) Responden berbeda b) Lokasi yang diteliti berbeda e) Menggunakan metode mixed method	Kuantitatif Dan Kualitatif	Disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Tangerang Selatan.
10	Guruh (2018)	c) Variabel Bebas: Kompetensi b) Variabel Terikat: Kinerja guru	a) Tidak meneliti disiplin kerja b) Responden berbeda c) Lokasi yang diteliti berbeda c) Menggunakan analisis regresi sederhana	Kuantitatif	Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika X-2.

Sumber : Peneliti 2023



C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambar yang menjelaskan hubungan antar 2 variabel atau lebih, menerangkan teori yang mendasari hubungan dari setiap variabel, dan juga menjelaskan terkait arah dari hubungan tiap variabelnya (Fatihudin, 2020). Secara ringkas hubungan antar variabel dapat ditunjukkan dengan kerangka konsep dan model analisis penelitian ini seperti berikut :

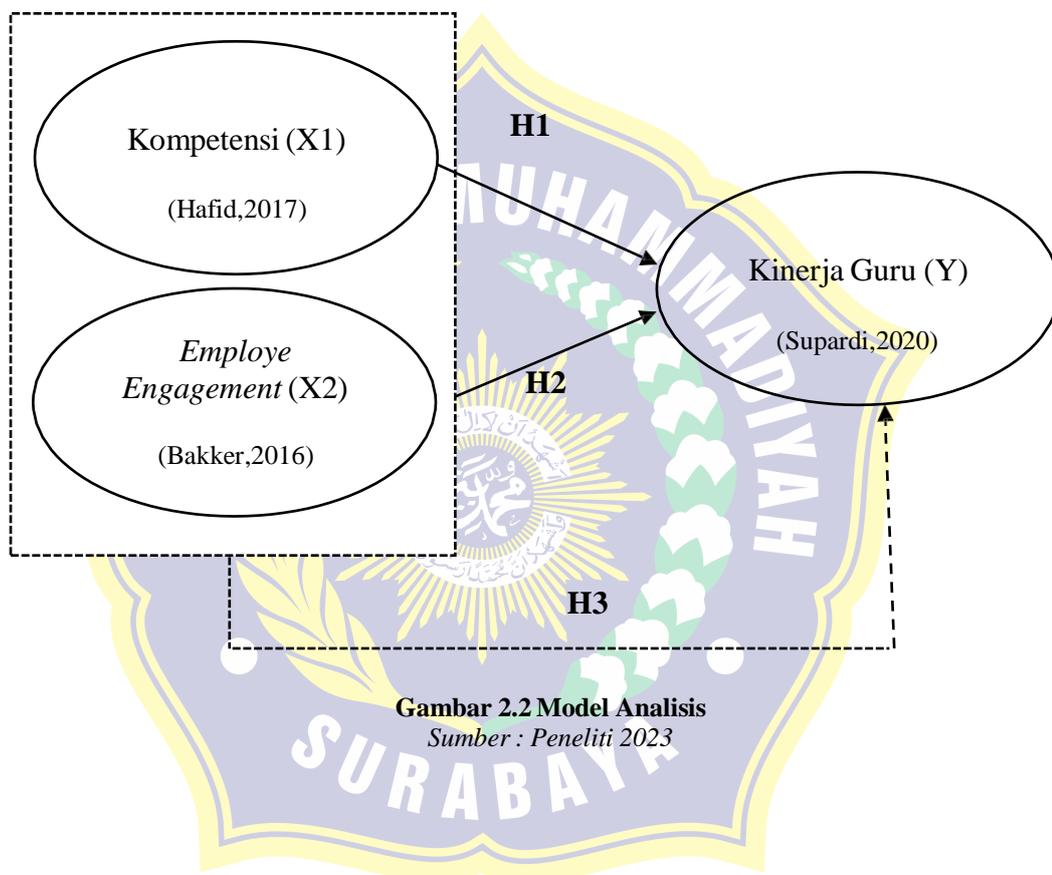


Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Peneliti 2023

D. Model Analisis

Model analisis disusun berdasarkan kerangka konseptual kemudian melakukan analisis dan pemecahan masalah. Model analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Analisis
Sumber : Peneliti 2023

- Pengaruh Parsial
- - -→ Pengaruh Simultan

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji validitas atau kebenarannya melalui penelitian (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis juga merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, lalu rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan kedalam bentuk kalimat pertanyaan, dari gambar kerangka konseptual model analisis diatas maka dalam penelitian ini hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3.

H2: Diduga *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah 3.

H3: Diduga Kompetensi dan *Employee Engagement* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah 3.

