

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telur Asin

Telur merupakan sumber protein hewani yang banyak digemari masyarakat dengan keunggulan cita rasa yang lezat dan bernutrisi tinggi dengan harga yang relatif murah dan mudah didapatkan. Telur akan mengalami kerusakan setelah disimpan lebih dari dua minggu di ruang terbuka, sehingga diperlukan perlakuan untuk memperpanjang masa simpan, salah satunya dibuat menjadi telur asin. Telur asin merupakan telur utuh yang diawetkan dengan adonan yang mengandung garam dapur (NaCl) sehingga menghasilkan telur asin yang memiliki masa simpan yang lebih lama. Telur asin diduga akan lebih panjang lagi masa simpannya jika dilakukan pengasapan (Apendi *et al.*, 2013).

Telur asin adalah telur yang diawetkan dengan menggunakan bahan utama garam (NaCl) dan campuran lain seperti tanah liat, abu dan bata. Tujuan dari pengasapan ini adalah untuk memperpanjang masa simpan telur. Umumnya masyarakat membuat telur asin menggunakan telur itik. Terdapat berbagai variasi telur asin yang sudah dikreasikan pengrajin telur di Indonesia seperti telur asin asap, panggang, rebus dan lain-lain (Nurhidayat *et al.*, 2013). Pengolahan telur asin dengan cara merendam telur itik dalam larutan garam jenuh umumnya hanya dapat mempertahankan masa simpan telur asin sampai 3 hari saja. Metode pengasapan dapat dilakukan untuk memperpanjang masa simpan telur asin. Pengasapan dapat

berfungsi menurunkan kadar air juga menciptakan warna, cita rasa yang spesifik dan menghambat mikroba (Novia *et al.*, 2012). Pengolahan dan pemeraman telur asin membutuhkan waktu yang relatif lama yaitu sekitar 15 hari. Lamanya pemeraman mempengaruhi kualitas dan karakteristik telur asin yang dihasilkan. Telur asin umumnya dimasak dengan cara pengukusan atau perebusan. Inovasi cara pemasakan telur asin lain adalah dengan cara pengovenan. Pemasakan dengan pengovenan merupakan pengembangan dari prinsip pengeringan. Pemasakan dengan oven menggunakan udara panas sebagai media pemanas. Pada proses pengovenan akan terjadi pengeluaran air karena adanya perbedaan tekanan osmosis, keluarnya air dari telur bersamaan dengan terjadinya pengeluaran NaCl sehingga akan berpengaruh terhadap rasa asin yang dihasilkan dari telur asin (Nurhidayat *et al.*, 2013).

2.2. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki manusia. Indikator kompetensi dapat dilihat dari cara seseorang berperilaku atau berpikir dalam periode waktu yang cukup lama. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja yang dibutuhkan pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012). Lebih jauh, kompetensi adalah serangkaian pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang menjadi karakteristik dan bagian dari diri seseorang yang membantunya dalam menjalankan penampilan kognisi, afeksi dan perilaku psikomotorik tertentu (Sudarmanto, 2009).

Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Ardiana *et al.* (2010) kompetensi dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. *Threshold competencies*, merupakan karakteristik atau kemampuan utama yang harus dimiliki oleh individu untuk mengerjakan tugas atau pekerjaannya. Kompetensi ini tidak dapat digunakan untuk membedakan tinggi rendahnya kinerja seseorang.
2. *Differentiating competencies*, merupakan karakteristik-karakteristik yang dimiliki individu yang dapat membedakan tinggi rendahnya kinerja.

Seorang pengrajin telur asin yang mempunyai kemampuan membuat telur asin, dapat dimasukkan dalam kategori kemampuan *threshold competencies*, sedangkan seorang pengrajin telur asin yang tidak hanya mampu membuat telur asin tetapi juga mampu berkreasi membuat telur asin berbagai varian rasa dapat dikatakan sebagai *differentiating competencies*.

Spencer dan Spencer (1993) dalam Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu:

1. *Behavior tools*, terdiri dari pengetahuan dan keterampilan.
2. *Image attribute* adalah peran seseorang dalam sebuah kelompok misalnya sebagai pemimpin atau pengikut dan lain-lain. *Image attribute* juga merupakan cara pandang seseorang terhadap dirinya sendiri, identitas dan harga dirinya.
3. *Personal characteristic* adalah tipikal perilaku seseorang dan motivasi (faktor pendorong) seseorang dalam melakukan sesuatu.

Menurut Darya (2012), kompetensi dapat dikembangkan dari tiga aspek dasar kecerdasan manusia yaitu, kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Kemampuan individu dalam melakukan tugas per tugas, mengelola beberapa tugas berbeda, ketangkasan dalam menghadapi perubahan rutinitas kerja dan adaptasi lingkungan dominan dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual (IQ). Sementara itu kemampuan untuk membangun komunikasi yang santun, pelayanan tulus dan kesadaran untuk bekerjasama dalam tim dilandasi oleh kecerdasan emosional (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Kompetensi kewirausahaan adalah rangkaian saling terhubung antara pengetahuan, sikap dan keterampilan yang penting untuk dilatih dan dikembangkan oleh seorang pengusaha untuk menghasilkan kinerja usaha yang terbaik. Seorang pengusaha seharusnya memiliki kemampuan manajerial (*managerial skill*), yaitu kemampuan dalam merumuskan dan mengkonsepkan tujuan usaha (*conceptual skill*), kemampuan bersosial (*human skill*) yaitu kemampuan membuat suatu keputusan (*decision making skill*) dan kemampuan dalam pengelolaan waktu (*time managerial skill*) (Suryana, 2003).

Standar kompetensi adalah kesepakatan ukuran atau patokan kemampuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi berkaitan dengan tingkat kinerja individu maupun kinerja organisasi. Pemahaman pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap seseorang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Analisa kompetensi SDM bertujuan untuk menggambarkan karakteristik seseorang dengan cara menilai pengetahuan, keterampilan khusus, pengalaman, pendidikan dan pelatihan (Ardiana *et al.*, 2010).

2.3. Pengetahuan

Pengetahuan adalah sesuatu yang diperoleh dari keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Pengetahuan dapat diperoleh melalui persepsi menggunakan alat indera dan akal pikiran. Pengetahuan merupakan semua yang diketahui seseorang tentang objek tertentu (Wirartha, 2006). Menurut teori yang dikemukakan Bloom dalam Notoatmodjo (2003), pengetahuan dapat dibagi menjadi 6 tingkatan, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu ingatan seseorang tentang suatu materi yang telah dipelajari. Tahu merupakan tingkat pengetahuan terendah.
- 2) Pemahaman (*comprehention*) yaitu kemampuan seseorang dalam menjelaskan objek yang diketahui dengan benar dan dapat menginteprestasikan materi tersebut secara benar.
- 3) Penerapan (*application*) yaitu kemampuan seseorang untuk menggunakan materi yang telah dipelajari dan diketahui dalam kondisi sebenarnya.
- 4) Analisis (*analysis*) yaitu kemampuan seseorang menjabarkan suatu materi kedalam komponen-komponen dalam satu struktur organisasi yang berkaitan satu sama lain.
- 5) Sintesis (*syntesis*) yaitu kemampuan seseorang dalam menghubungkan serangkaian bagian dalam bentuk formula yang baru. Lebih jauh, sintesis adalah kemampuan untuk menyusun formulasi baru berdasarkan formulasi yang telah dipelajari.
- 6) Evaluasi (*evaluation*) adalah kemampuan seseorang dalam menilai suatu objek atau materi.

Pengetahuan dapat diukur dengan melakukan wawancara kepada responden yang ingin diukur pengetahuannya. Wawancara tersebut dapat menggunakan angket yang berisikan materi yang ingin diukur dari subjek penelitian atau responden (Notoatmodjo, 2003).

Blanchard & Thacker (2010) menyatakan bahwa pengetahuan dapat dikategorikan sebagai berikut: (1) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*declarative*). (2) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kita ketahui (*procedural*). (3) Mengerti tentang how, when dan why informasi tersebut berguna dan dapat digunakan (*strategic*). Menurut Rahmawati *et al.* (2007), pengetahuan dapat diperoleh melalui indera manusia. Berdasarkan penelitian para ahli indera, indera visual atau pandang adalah yang paling banyak menyalurkan informasi atau pengetahuan ke dalam otak. Sekitar 75%-87% dari pengetahuan manusia diperoleh melalui indera visual, 13% melalui indera dengar dan sisanya indera lainnya.

2.4. Sikap

Berkowitz (1972) dalam Azwar (2013) menyatakan bahwa sikap merupakan bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap objek tertentu. Sikap tersebut dapat mendukung atau memihak (*favorable*) atau tidak mendukung (*unfavorable*) suatu objek tertentu. Sikap dapat dikatakan sebagai respon evaluatif seseorang terhadap objek tertentu. Respon evaluatif adalah bentuk reaksi yang timbul berdasarkan evaluasi seseorang terhadap objek tertentu, hasil evaluasi dapat berupa

kesimpulan dalam bentuk nilai baik atau buruk, positif – negatif dan menyenangkan - tidak menyenangkan sesuatu (Azwar, 2013).

Menurut Alport (1954) dalam Notoatmodjo (2003), sikap terdiri dari tiga komponen yaitu kepercayaan atau keyakinan tentang konsep suatu objek, evaluasi seseorang terhadap suatu objek dan kecendrungan seseorang dalam bertindak.

Notoatmodjo (2003) membagi sikap menjadi beberapa tingkatan, yaitu:

- 1) *Receiving* yaitu kesediaan untuk memperhatikan stimulus yang diberikan.
- 2) *Responding* atau Merespon, yaitu kemampuan seseorang memberikan jawaban, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) *Valuing* atau Menghargai, yaitu kesediaan untuk mengajak orang lain untuk melakukan, menyelesaikan atau mendiskusikan suatu masalah.
- 4) *Responsible* atau Bertanggung jawab. Yaitu sikap bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilih dengan konsekuensinya.

Pengukuran sikap dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya adalah dengan melakukan observasi perilaku, penanyaan langsung dengan model pertanyaan terbuka dan pengungkapan langsung dengan pertanyaan tertutup sehingga objek atau responden hanya memberikan jawaban setuju atau tidak setuju (Azwar, 2013).

2.5. Kemampuan

Kemampuan (*ability*) dapat diperoleh sejak lahir, dengan belajar maupun pengalaman. Kemampuan merupakan bakat yang melekat pada seseorang yang dapat mendukungnya dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan secara fisik atau

mental (Soehardi, 2003). Kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas - tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan seseorang dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan berperan penting dalam perilaku dan kinerja seseorang (Robbins, 2006).

Perbedaan mendasar dari kemampuan dan keterampilan adalah, kemampuan merupakan kecakapan atau potensi yang dimiliki individu untuk menguasai suatu keahlian dalam mengerjakan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan. Sementara keterampilan merupakan kemampuan seseorang menggunakan akal, fikiran, ide dan kreativitas yang dimilikinya dalam melaksanakan, memperbaharui, menyelesaikan dan membuat sesuatu menjadi lebih bermakna untuk menghasilkan sebuah nilai atau hasil (Robbins, 2006).

Menurut Purnama (2010) kemampuan usaha meliputi empat aspek tersebut *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap), *skill* (ketrampilan) dan EQ (kematangan emosional). Kemampuan usaha mempengaruhi kinerja pengusaha kecil yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan.

2.6. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengoperasikan atau melaksanakan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang dilandasi oleh kemampuan dasar (*basic ability*) (Robbins, 2006). Lebih jauh, keterampilan adalah kecakapan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan cekatan, baik dan benar serta tepat. Seseorang dikatakan terampil bila melakukan pekerjaan dengan cepat dan benar, jika cepat namun caranya salah tidak termasuk terampil. Sebaliknya jika

dilaksanakan dengan benar namun lambat tidak dapat dikatakan terampil. Jadi seorang yang terampil adalah individu yang tidak ragu-ragu dan terlihat mudah dalam mengerjakan tugas tertentu seolah tidak ada lagi hambatan atau kesulitan (Gordon, 1999).

Stoner (1996) dalam Ardiana (2010) membagi keterampilan menjadi tiga keterampilan dasar yaitu:

1. *Technical Skill* atau keterampilan teknis. Keterampilan teknis adalah kemampuan dalam menerapkan pengetahuan, metode dan teknis serta peralatan untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
2. *Social Skill* yaitu keterampilan seseorang dalam bersosial, termasuk pula kemampuan memotivasi diri dan orang lain dalam bekerja dan kemampuan menerapkan kepemimpinan yang efektif.
3. *Conceptual Skill* yaitu keterampilan individu memahami seluruh kompleksitas organisasi. Kemampuan ini membantu individu dalam menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi secara menyeluruh.

Hisrich *et al.* (2005) dalam Muhyi (2012) menyatakan bahwa keterampilan seseorang dalam mengelola usaha terdiri dari:

1. *Personal entrepreneurial skill* yang dibagi menjadi: a) *Inner Control skill* yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri atau disiplin dalam bekerja. b) *Risk taker* yaitu keterampilan dalam mengambil risiko usaha. c) *Innovative* yaitu kecenderungan untuk menemukan hal-hal baru dalam menjalankan usaha. d) *Change oriented* yaitu kecenderungan pengusaha untuk terus berkembang tidak stagnan. e) *Persistent* yaitu bersifat tangguh. f) *Visionary leader*, yaitu

sifat pemimpin yang memiliki pandangan kedepan. g) *Ability to manage change* yaitu kemampuan untuk mengelola perubahan.

2. *Bussines Management Skill* yaitu kemampuan untuk mengelola usaha. Indikatornya yaitu: a) *Planning and goal setting*, yaitu kemampuan untuk merencanakan dan menentukan tujuan usaha. b) *Decision making*, yaitu keterampilan membuat keputusan. c) *human relations*, yaitu kemampuan untuk berhubungan dan bekerjasama dengan orang lain. d) *Marketing* yaitu keterampilan dalam memasarkan produk. e) *Finance* yaitu kemampuan mengelola keuangan. f) *Accounting* yaitu kemampuan dalam pembukuan dan penataan keuangan. g) *Management* yaitu kemampuan untuk menggerakkan orang untuk mencapai tujuan. h) *Control* yaitu kemampuan untuk melakukan pengawasan. i) *Negotiation* yaitu keterampilan untuk bernegosiasi. j) *Ventura launch* yaitu kemampuan untuk merintis usaha. k) *Managing growth* yaitu kemampuan untuk mengelola perubahan dalam usaha.
3. *Technical Skill*. Kemampuan teknis yang harus dimiliki oleh seorang pengusaha terdiri dari: a) *Writing* yaitu keterampilan menulis. b) *Oral communication* yaitu keterampilan berkomunikasi dengan pihak internal maupun eksternal. c) *Monitoring environtment* yaitu keterampilan untuk memonitori lingkungan internal maupun eksternal. d) *Technical business* yaitu keterampilan dalam teknis-teknis pengelolaan bisnis. e) *Technology* yaitu keterampilan dalam menggunakan teknologi. f) *Interpersonal* yaitu kemampuan untuk menjalin hubungan dengan stakeholders. g) *Listening* yaitu kemampuan untuk mendengar untuk menyerap informasi terkait usaha. h) *Ability to organize*

yaitu kemampuan untuk mengorganisasikan usaha. i) *Network building* yaitu kemampuan untuk membangun jaringan bisnis. j) *Coaching* yaitu keterampilan untuk melatih. k) *Being a team player* artinya adalah dalam meraih keberhasilan usaha pengusaha tidak dapat bekerja sendiri, pengusaha harus mampu bekerja bersama pegawai dan pihak lain yang terkait usaha.

Muhyi (2012) menyatakan bahwa keterampilan adalah faktor determinan untuk meraih kesuksesan dalam usaha yang dapat ditandai dengan kinerja yang maksimal. Pengusaha yang berketerampilan tinggi lebih berpeluang dalam mencapai kinerja usaha tinggi.

2.7. Motivasi

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Elemen motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjukkan intensitas yang kontiniu dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2012). Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan pekerjaan mereka dalam waktu cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Robbins, 2006). Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan kebutuhan dan keinginan seseorang yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kebutuhannya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun bukan kontributor cukup pada pencapaian kinerja. Kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, konteks kerja, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat

(Wibowo, 2012). Menurut Koesmono (2005), teori motivasi memiliki konsep yang bersifat menjelaskan tentang keinginan dan kebutuhan dan menunjukkan arah tindakan seseorang. Motivasi individu dapat berasal dari interen maupun eksteren. Hasil penelitian Herpen *et al.* (2002) dalam Koesmono (2005) menyatakan bahwa motivasi seseorang dapat berupa intrinsik dan ekstrinsik. Kombinasi keduanya dapat mempengaruhi performa kerja seseorang.

Motivasi adalah dasar yang mendorong seseorang dalam melakukan tindakan. Faktor pendorong seseorang melakukan tindakan umumnya didasari oleh faktor kebutuhan, harapan dalam lingkungan. Teori Maslow dalam Utara (2014) menjelaskan bagaimana kebutuhan menjadi factor pendorong manusia dalam berperilaku. Maslow dalam teori hierarkinya menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang keinginannya tidak terbatas. Kepuasan yang belum terpenuhi merupakan alat motivasi seseorang. Maslow membagi Kebutuhan seseorang kedalam lima kategori sebagai berikut:

1. *Physiological needs* (kebutuhan psikologis), yaitu seluruh kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan untuk makan, minum dan bernapas, dalam lingkup pekerjaan dapat berupa kebutuhan akan gaji.
2. *Safety needs* (kebutuhan untuk merasa aman), yaitu kebutuhan merasa aman dan terlindungi dalam lingkungan baik secara emosi maupun fisik. Dalam lingkup pekerjaan dapat berupa rasa aman dalam melaksanakan tugas.
3. *Social needs* (kebutuhan Sosial), yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam lingkungan. Dalam lingkup pekerjaan dapat berupa kebutuhan untuk bekerjasama.

4. *Esteem Needs* (kebutuhan penghargaan), yaitu kebutuhan seseorang untuk menerima pengakuan, perhatian dan penghargaan dari orang lain.
5. *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri), merupakan kebutuhan kategori tertinggi dari manusia yaitu kebutuhan untuk pemenuhan diri. Dalam lingkup pekerjaan kebutuhan untuk berkembang sesuai dengan kreativitas individu.

Siagian (2002) dalam Brahmasari (2008) menyatakan bahwa dalam organisasi, termasuk dalam organisasi bisnis, faktor motivasi kerja wajib diperhatikan secara serius oleh manajer. Hal tersebut didasarkan pada empat pertimbangan utama sebagai berikut: (1) Filsafat hidup manusia berprinsip "*quit pro quo*", yang dapat diartikan dengan ada budi ada balas atau setiap pekerjaan harus diimbangi dengan tunjangan. (2) Kebutuhan manusia bersifat sangat kompleks bukan hanya kebutuhan materi, tetapi dibarengi dengan kebutuhan psikologis dan kebutuhan lain. (3) Manusia tidak memiliki titik jenuh dalam pemuasan kebutuhannya (4) Karakteristik individu berbeda-beda dalam organisasi atau perusahaan. Akibatnya tidak teknik motivasi yang sama efektif untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

2.8. Kinerja Usaha

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses bagaimana suatu pekerjaan berlangsung untuk mencapai tujuan, hasil dari pekerjaan itu sendiri juga merupakan kinerja (Wibowo, 2012). Menurut Levbinson (1979) dalam Ardiana *et al.* (2010) kinerja adalah sebuah

pencapaian atau prestasi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan (Wibowo, 2012). Kinerja dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa output fisik maupun nonfisik (Simamora, 2001). Kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat material maupun nonmaterial pada organisasi, kinerja dapat dengan mudah diukur berdasarkan output yang dihasilkan dalam bentuk kuantitas, yaitu dari jumlah output yang dapat dihasilkan dalam periode waktu tertentu (Nawawi, 1997).

Menurut Miner (1992) dalam Darya (2012) Kinerja umumnya digunakan untuk memonitori produktivitas individu yang berorientasi pada output barang, jasa maupun pelayanan. Ardiana *et al.* (2010), menyatakan bahwa kinerja adalah capaian hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja harus dapat diukur, indikator pengukuran kinerja meliputi keuntungan, hasil produk, jumlah pelanggan, jumlah penjualan, kepuasan dan motivasi karyawan. Menurut Isa (2013) kinerja perusahaan dapat dilihat dari laba perusahaan. Brahmasari (2004) dalam Brahmasari (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tersebut yang dapat berupa *output* kuantitatif, output kualitatif, kreativitas, fleksibilitas dan tujuan organisasi lain.