

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dimana perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan bisa tercapai. Keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia diukur dengan menggunakan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan kerja.

Menurut Sulistiyani (2015) apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Hal ini juga dipertegas oleh hasil penelitian dari Sinaga (2020) yang menyatakan motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dimana kegiatan operasional tenun ikat dan songket Putri Ayu tidak terlepas dari evaluasi kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia sebagai pemberi layanan sebagaimana organisasi lainnya.

Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu merupakan salah satu industri kerajinan di Gianyar yang bergerak dalam bidang tekstil serta mengembangkan produksinya berupa tenun ikat, kain songket, *air brush* dan batik. Berlokasi di Jl. Lapangan Astina Jaya Blahbatuh Gianyar Bali, dengan pemilik Ida Bagus Adyana yang telah merintis bisnis tenun ikatnya dan sudah berdiri sejak tahun 1991. Adyana memulai industri kerajinan tenun ikat dengan menggunakan dua unit alat tenun bukan mesin (ATBM) dan kini jumlahnya sekitar 40 unit ATBM. Ada tiga macam ATBM yang digunakan yaitu anyaman *plat*, *dody*, dan *jaequard*. Sampai saat ini industri Putri Ayu mempunyai kurang lebih 40 orang karyawan. Jam operasional industri tenun ikat Putri Ayu mulai dari jam 08.00 sampai pukul 17.00.

Dimana kualitas produk kain tenun ikat Putri Ayu ditentukan oleh tiga unsur utama, yaitu bahan baku, pewarnaan dan desain. Tiga unsur utama kualitas tersebut selalu dipertahankan oleh Adyana demi menjaga kepuasan konsumen. Selain membuat tenun ikat, Adyana juga membuat kain tenun songket inovasi. Pada industri tenun songket inovasi memiliki ragam hias diantaranya, ragam hias bunga mawar, cemplung jempiring, lubeng cempaka, cempaka kombinasi ikat, bunga pucuk, bunga jepun, bunga mesisik, bun-bunan, kapit udang, lubeng, dan cakra ikat. Teknik pembuatan tenun songket inovasi yaitu menggunakan mesin ATBM sistem kartu dan pembuatan ragam hias menggunakan teknik *air brush* dan teknik ikat. Demikian pula, dalam meningkatkan kinerja karyawan tentunya menjadi suatu tantangan bagi setiap perusahaan dan juga SDM, karena

keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja, perusahaan juga harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan, dimana pada Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar masih kurangnya dorongan dan semangat motivasi bagi para karyawannya sehingga menyebabkan karyawan yang sering merasa jenuh, malas, cepat lelah, dan menunda-nunda pekerjaannya. Mengakibatkan hasil produksi yang menurun dan belum tercapainya target kinerja yang optimal.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi karyawan. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi perusahaan harus mengetahui karakteristik yang terdapat pada karyawan.

Cara yang dilakukan untuk memberikan motivasi antar karyawan tidak sama. Karena karyawan memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Dimana salah satu hal yang dapat memicu motivasi serta semangat kerja pada karyawan ialah seperti pemberian insentif atau hadiah, kenyamanan dalam bekerja, dan pemberian saran yang memotivasi. Dalam perusahaan dimana karyawan yang dapat mengepul dan menghabiskan benang tenun dalam jangka waktu kurang dari 30 hari, maka akan mendapatkan bonus dari hasil kinerja mereka tersebut. Menurut Nurpitasari (2018), Wuwungan *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief *et al.* (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Tenun Ikat Putri Gianyar memiliki 40 orang karyawan yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Standar Operasional Perusahaan, yaitu terdiri dari 3 orang dari bagian Desain, 3 orang dari bagian alat hani atau gulung benang, 4 orang dari bagian pencelupan benang, 4 orang dari bagian tenaga tenun *dobby* ATBM, 4 orang dari bagian songket ATBM, 5 orang dari bagian tenaga kerja alat tenun mesin, 2 orang dari bagian penggulung benang dan 15 orang dari bagian tenaga kerja standar ATBM atau penenun. Berikut tabel jumlah karyawan Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar :

**Tabel 1. 1**  
**Jumlah Karyawan Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar**

| No. | Bagian                         | Jumlah |
|-----|--------------------------------|--------|
| 1   | Desain                         | 3      |
| 2   | Bagian Alat Hani/Gulung Benang | 3      |
| 3   | Pencelupan Benang              | 4      |
| 4   | Tenaga Tenun Dobby ATBM        | 4      |
| 5   | Songket ATBM                   | 4      |
| 6   | Tenaga Kerja Alat Tenun Mesin  | 5      |
| 7   | Penggulung Benang              | 2      |
| 8   | Tenaga Kerja Standar ATBM      | 15     |

Sumber : UD Pertenunan Putri Ayu Gianyar (2020)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan

kebutuhan perusahaan, karena kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki seorang karyawan yang ditunjukkan melalui potensi karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat maka akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Kemampuan Kerja dari hasil produksi karyawan Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Produksi Tenun Ikat Putri Ayu**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Produksi (Meter)</b> | <b>Jumlah Tenaga Kerja (Orang)</b> |
|--------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 2017         | 10.000                         | 40                                 |
| 2018         | 3.000                          | 40                                 |
| 2019         | 2.500                          | 40                                 |
| 2020         | 300                            | 40                                 |

Sumber : UD Pertenunan Putri Ayu Gianyar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kemampuan kerja karyawan berdasarkan tingkat produksi Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Dimana pada tahun 2020 jumlah produksi tenun dan songket mengalami penurunan yang sangat drastis. Kemampuan kerja karyawan juga dapat dilihat dari kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan.

Pada Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar masih sering dijumpai pegawai yang absen dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.3 berikut :

**Tabel 1.3**  
**Absensi Karyawan Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> | <b>Ketidakhadiran</b> |
|--------------|-----------------------|-----------------------|
| 2017         | 40                    | 7 Orang               |
| 2018         | 40                    | 10 Orang              |
| 2019         | 40                    | 16 Orang              |
| 2020         | 40                    | 25 Orang              |

Sumber : UD Pertenunan Putri Ayu Gianyar (2020)

Dari Tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi pada tahun 2020 yaitu sejumlah 25 orang. Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan bahwa ketidakhadiran karyawan dapat menghambat proses produksi tenun ikat dan songket pada perusahaan. Dimana selain mengganggu proses kinerja, ketidakhadiran juga dapat berdampak terhadap karyawan lain. Dikarenakan kurangnya tenaga kerja pada saat itu akan menyulitkan proses penyelesaian produksi dan menghambat pemasaran barang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk dan jasa yang dihasilkan bisa bersaing. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya, sehingga karyawan bisa bekerja dengan maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan aktif dalam bekerja.

Namun dari hasil diatas, tidak semua karyawan dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan target dan harapan. Dikarenakan beberapa karyawan akan mengambil absen ketika sedang ada upacara agama di Bali, apalagi saat orderan yang datang cukup meningkat. Fenomena lain dapat dilihat dari kesanggupan karyawan dalam bekerja seperti contoh karyawan yang sudah lama bekerja namun

hanya tetap dibidang itu saja tidak adanya kenaikan pangkat atau jabatan mereka. Disisi lain yang menjadi kendala yaitu ketika alat atau mesin tanun kadang mengalami kerusakan dan langkanya bahan baku menjadikan penghambat proses penyelesaian pekerjaan. Sehingga tidak sedikit dari karyawan yang merasa kurang puas dengan hasil kinerja dan kemampuan mereka dalam mengerjakan tugas masing-masing dalam perusahaan. Dimana ketepatan waktu sangatlah dibutuhkan dalam proses pembuatan tenun ikat dan songket yang nantinya akan dipasarkan di masyarakat. Menurut Jaya *et al.* (2020), Ghozali (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Puteri (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasar atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sutrisno (2016), Kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

## 1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi pokok masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Bila dilihat dari pokok permasalahan dalam penelitian ini maka dapat dikemukakan tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun Ikan Putri Ayu Gianyar.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

- 1) Secara akademis menjadi masukan untuk memperluas wahana kajian ilmiah tentang pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Tenun Ikat Putri Ayu Gianyar.
- 2) Secara teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.



- 3) Secara praktis, hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan bagi pihak yang terkait, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) adalah teori yang fokus pada pengenalan tipe-tipe tujuan yang paling efektif dalam menghasilkan motivasi dan *performance* dengan level tinggi serta menjelaskan mengenai efek dari suatu tujuan tersebut. Teori ini dikembangkan oleh Locke sejak tahun (1968), yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini memusatkan untuk memotivasi para pekerja dalam menyumbangkan *input* mereka kepada pekerjaan dan organisasi mereka, dimana cara ini mirip dengan teori harapan dan teori keadilan. Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan *input* mereka kearah *performance* tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi (Suprihanto 2014:89).

##### **2.1.2 Motivasi Kerja**

###### **1) Pengertian Motivasi Kerja**

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia.

Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Effendi yang dikutip oleh Manullang (2012:193) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1977) dalam Sutrisno (2011:110) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Moekijat (2010:45) bahwa motivasi yaitu dorongan/menggerakkan, sebagai suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

## **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Ardana dkk (2008:31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:
  - a. Minat
  - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
  - c. Kebutuhan individual
  - d. Kemampuan atau kompensasi
  - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
  - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
  - a. Faktor lingkungan pekerjaan
    - (a) Gaji dan benefit yang diterima
    - (b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
    - (c) Supervisi
    - (d) Hubungan antar manusia
    - (e) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
    - (f) Budaya organisasi
  - b. Faktor dalam pekerjaan
    - (a) Sifat pekerjaan
    - (b) Rancangan tugas/pekerjaan
    - (c) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
    - (d) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
    - (e) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
    - (f) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Menurut Sutrisno, (2011:116) motivasi sebagai psikologi diri seseorang

dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - (a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - (b) Kompensasi yang memadai
  - (c) Supervisi yang baik
  - (d) Adanya jaminan pekerjaan
  - (e) Status dan tanggung jawab
  - (f) Peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
  - (a) Keinginan untuk dapat hidup
  - (b) Keinginan untuk dapat memiliki
  - (c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - (d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - (e) Keinginan untuk berkuasa.

### 3) Indikator Motivasi

Menurut Bayu Fadillah (2013:5), menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

### 3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

### 4. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

### 5. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## 2.1.3 Kemampuan Kerja

### 1) Pengertian Kemampuan Kerja

Manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi karena unsur-unsur lain yang dimiliki organisasi seperti uang, material mesin, metode kerja dan waktu dapat memberikan manfaat bagi organisasi jika manusia yang ada dalam organisasi itu mempunyai daya pembangunan dan bukan daya perusak bagi organisasi. Kreitner & Kinicki (2003:185) menjelaskan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Robbins *et al.* (2008:57), kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan Gibson *et al.* (1996:104) mendefinisikan kemampuan sebagai potensi

yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Terdapat dua macam kemampuan kerja (Robbins *et al.* 2008:58), yaitu:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar dan memecahkan masalah. Tujuh dimensi yang paling sering disebutkan yang membentuk kemampuan intelektual adalah kecerdasan angka, pemahaman verbal, kecepatan persepsi, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi spasial, dan ingat.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan dan karakteristik serupa. Misal, pekerjaan-pekerjaan yang menuntut stamina, ketangkasan fisik, kekuatan kaki atau bakat-bakat serupa yang membutuhkan manajemen untuk mengidentifikasi kemampuan fisik karyawan. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja, yaitu kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor :

### a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

### b. Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

## 3) Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut:

### a. Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

### b. Pendidikan



Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 2008).

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

##### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Soelaiman (2007:279) memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Soelaiman (2007:283) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan pada dasarnya selalu berkaitan dengan keterlibatan pegawai dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Chatton (2017:140), menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja oleh karyawan. Kinerja biasanya digunakan sebagai dasar

penilaian terhadap karyawan didalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016:98). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal, dkk, 2014:406). Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki (Fitriyani, 2017:51).

## 2) **Penilaian Kinerja**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Menurut Handoko (2002:145), menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu:

### a. Penilaian berdasarkan hasil

Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.

b. Penilaian berdasarkan perilaku

Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

c. Penilaian berdasarkan *judgement*

Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi, serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

**3) Manfaat Penilaian Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja menurut Notoatmodjo (2003:94), adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat, akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Melalui penilaian prestasi kerja, akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

#### 4) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2010:5), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ialah :

##### a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki kemampuan potensi (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

#### 5) **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan

sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tersebut.

- b. Jumlah pekerjaan (kuantitas), dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaanlainnya.
- d. Kemampuan kerja, yaitu suatu potensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan dimana kemampuan kerja didasarkan pada pengetahuan dan penguasaan terhadap tugas yang diberikan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa hasil penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu :

1. Ghozali (2017) Dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Menemukan bahwa dari hasil uji simultan dalam analisis regresi linear berganda terbukti bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, setelah diuji secara bersama-sama berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai F hitung lebih besar dari pada nilai Ftabel ( $10,707 > 2,98$ ) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000. Dari hasil uji parsial dalam analisis regresi secara parsial terbukti bahwa

variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja. Hal ini terbukti bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $3,406 > 2,056$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

2. Penelitian yang dilakukan Latief *et al.* (2018) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kepala Sawit (PPKS)” membuktikan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Purba *et al.* (2019) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Jaya *et al.* (2020) Dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Menemukan bahwa dari hasil uji secara simultan Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Pengusaha Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Usaha Pengusaha Kerupuk Udang Di Wilayah Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Ini Memberikan Makna Bahwa Tingginya Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Pengusaha Secara Bersama-Sama

Memberikan Kontribusi Positif Terhadap Tingginya Kinerja Usaha Pengusaha Kerupuk Udang Di Wilayah Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

5. Malka *et al.* (2020) Dalam penelitiannya Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Macini Sombala Kecamatan Tamalate. Menemukan bahwa dari hasil penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja didapat nilai  $t$  hitung = 2.134 >  $t$ -tabel = 1.697 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Macini Sombala kecamatan Tamalate terbukti ( $H_2$ terima).
6. Sinaga (2020) Dalam penelitiannya Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan pajak Pratama Medan Petisah. Menemukan bahwa berdasarkan analisis *out put SPSS "Coefficients"* diatas diketahui nilai  $t$  hitung variabel efikasidirisebesar 7.378. Karena nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $7.378 > 1.988$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kemampuan kerjasecara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin baik kemampuan kerja maka

semakin tinggi kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah. Sedangkan berdasarkan tabel analisis out put *SPSS "Anova"* yang ada diketahui nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $71.159 > 2.48$ ) dan nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel motivasi, kemampuan kerja dan fasilitas kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Petisah.

7. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Puteri (2016) pada PT Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong, Kalimantan Selatan dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menemukan bahwa hasil pengujian secara parsial nilai  $t$  hitung ( $3,090$ )  $> t$  tabel ( $2,007$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kemampuan kerja memiliki hasil  $t$  hitung ( $1,189$ )  $< t$  tabel ( $2,007$ ) sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Zainal (2016) Dalam penelitiannya Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Distrik Bahodopi Kabupaten Morowali.
9. Pratama dan Wardani (2017) Dalam penelitiannya Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan



Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Hasil uji F test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

10. Nurpitasari (2018) Dalam penelitiannya Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bpr Syariah Al Mabur Ponorogo. Menemukan bahwa berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel kemampuan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di BPR Syariah Al Mabur Ponorogo dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial, variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $(4,285 > 2,052)$  dengan signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja adalah 39,6%. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.
11. Wuwungan *et al.* (2020) Dalam penelitiannya Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan hasilnya adalah variabel Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang dihasilkan berada di angka 0,003. Artinya, variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.