

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu di ukur dengan berapa besarnya keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam sebuah perusahaan. Qaisa and Yaqoob (2009) menyatakan perusahaan akan berhasil, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia. Menindak lanjuti pemahaman ini, sumber daya manusia harus dikelola sebaik-baiknya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Hariandja, 2008 : 2).

Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, untuk mendapatkan hal tersebut kinerja karyawan harus dipelihara dan diperhatikan (Karen et al., 2011).

Kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2007). Kinerja seseorang karyawan berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Afriza (2009) mengemukakan rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin karyawan dan kemampuan kerja karyawan. Dikutip dari penelitian Febrianti (2013) dikatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan sehingga mempengaruhi kemampuan kerja karyawan, kurangnya disiplin karyawan, dan tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan. Beban kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina, 2017). Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena

karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian terkait dalam hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan, beberapa penelitian tersebut antara lain adalah Musa dan Surijadi (2020), Dahana dan Pawirosumarto (2018), Hartono dan Kusuma (2020) serta Rahmadyah (2021) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk (2018) dan Rindorindo, dkk (2019), dan Paramitadewi (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Ahmad, dkk (2019) dan Chandra dan Adriansyah (2017) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, disiplin karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan mematuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku para karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela kooperatif dengan karyawan yang lain meningkatkan kinerja karyawan Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015). Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa

memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku karyawan.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Astutik (2016), Nurcahya dan Sary (2018), Sari dan Masruroh (2018), Astria (2018), Nurpratama (2019), Hilmawan (2019), Jepry dan Mardik (2020) serta Zaini (2021) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Satedjo dan Kempa (2017) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan selain disiplin kerja, adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman (Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, 2017). Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh tingkat kemampuan karyawan saat bekerja, dorongan untuk bekerja serta faktor individu.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanata dan Senen (2016), Paruru, dkk (2016), Sugiharta (2019), Wuwungan, dkk (2020), Nuariningsih dan Widiastini (2020), Sabilalo, dkk (2020) dan Fikri dan Begawati (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) dan Tangkawarouw, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Tanjung dan Manalu (2019) menyebutkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Villa menjadi pilihan akomodasi yang banyak diminati bagi para wisatawan yang berlibur ke Bali. Akomodasi dengan tipe villa biasanya lebih disukai oleh wisatawan yang ingin berbulan madu, berlibur, bersama

keluarga, maupun wisatawan yang menginginkan suasana yang lebih privat dan nyaman. The Jineng Villas Badung memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, selain itu juga untuk melihat semakin pesatnya perkembangan dunia bisnis pariwisata di Indonesia pada umumnya dan Bali pada khususnya dengan memberikan pelayanan yang mengutamakan privasi, kenyamanan dan kemewahan dengan menawarkan villa dengan kolam renang pribadi dan taman yang luas dengan suasana yang tenang. Oleh karena itu, The Jineng Villas Badung berdiri sendiri dengan 35 staff yang ramah dan penuh perhatian sebagai target pasar yaitu tamu domestik, Asia, dan Eropa. Untuk meningkatkan penjualan, The Jineng Villas Badung melakukan beberapa pemasaran. Berikut pemasaran The Jineng Villas Badung Tahun 2021.

Tabel 1.1
Pemasaran The Jineng Villas Badung

No.	Jenis Pemasaran	Kegiatan
1	Discount	The Jineng Villas Badung memberi diskon atau potongan harga ketika konsumen membeli dalam jumlah tertentu.
2	Kontes atau Pameran	The Jineng Villas Badung mengikuti berbagai event untuk meningkatkan penjualan
3	Paket Liburan	The Jineng Villas Badung memberikat paket liburan hemat untuk konsumen
4	<i>Advertising</i>	Website, Billboard, spanduk, brosur, dan iklan di koran.
5	<i>Public Relation</i>	<i>Sponsorship</i> dan <i>Special Events</i>
6	<i>Direct Marketing</i>	Melalui media sosial facebook dan twitter

Sumber : The Jineng Villas Badung 2021

Berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja, disiplin kerja serta kemampuan kerja karyawan, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam perusahaan salah satunya adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasinya tercermin dari adanya komplain yang diberikan tamu berkaitan

dengan kinerja karyawan The Jineng Villas Badung. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan The Jineng Villas Badung dibuktikan dengan tingkat komplain konsumen kepada The Jineng Villas Badung yang tinggi pada bulan Oktober dan meningkat hingga ke bulan Desember tahun 2020.

Menurut pendapat dari *Manager* The Jineng Villas Badung yang dimintai keterangan pada saat wawancara, pada tahun 2020 The Jineng Villas Badung dengan terpaksa merumahkan sebagian karyawannya karena tidak tercapainya target tingkat hunian kamar akibat pandemi. Sehingga sebagian karyawan tidak bisa bekerja seperti biasanya diakibatkan oleh pemasukan The Jineng Villas Badung yang minim terlebih tingkat hunian kamar rendah. Selain itu untuk karyawan yang masih bekerja seperti biasa pun diberlakukan pemotongan gaji sebesar 50%. Hal tersebutlah yang diduga menjadi faktor dari tingginya beban kerja yang ditanggung karyawan.

Beban kerja karyawan The Jineng Villas Badung meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik seperti merapikan atau membersihkan lingkungan fisik pada The Jineng Villas Badung sedangkan beban kerja mental seperti bekerja dengan shift, bekerja dalam keterampilan khusus dalam melayani tamu, serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan tamu.

Selain permasalahan mengenai tingginya beban karyawan, melalui SOP yang telah ditetapkan The Jineng Villas Badung dapat diindikasikan

bahwa para karyawan belum secara maksimal dalam bekerja, hal tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada The Jineng Villas Badung adalah timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kinerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan. Permasalahan menurunnya kinerja karyawan dapat ditandai dengan adanya kecenderungan (*trend*) meningkatnya pelanggaran jam kerja yang dilakukan oleh karyawan The Jineng Villas Badung dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pelanggaran Disiplin Waktu Jam Kerja Oleh Karyawan
The Jineng Villas Badung Tahun 2020

Bulan	Terlambat		Pulang Cepat		Jumlah Karyawan
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
Januari	2	5,71%	1	2,86%	35
Februari	1	2,86%	-	-	35
Maret	2	5,71%	3	8,57%	35
April	2	5,71%	1	2,86%	35
Mei	1	2,86%	-	-	35
Juni	3	8,57%	1	2,86%	35
Juli	2	5,71%	-	-	35
Agustus	2	5,71%	-	-	35
September	1	2,86%	2	5,71%	35
Oktober	-	-	1	2,86%	35
November	-	-	-	-	35
Desember	2	5,71%	1	2,86%	35
Rata-rata		3,57		2,14	

Sumber : The Jineng Villas Badung, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2, rekapitulasi pelanggaran waktu jam kerja oleh karyawan The Jineng Villas Badung Tahun 2020 dapat dilihat bahwa pada bulan Juni merupakan persentase keterlambatan tertinggi yaitu sebesar 8,57%. Selanjutnya untuk pelanggaran waktu jam kerja terkait pulang lebih

awal dari waktu yang sudah ditentukan oleh The Jineng Villas Badung, pada bulan bulan Maret merupakan persentase pulang cepat tertinggi yaitu sebesar 8,57%.

Tingkat disiplin karyawan The Jineng Villas Badung yang rendah terjadi karena peraturan yang sudah ditetapkan oleh The Jineng Villas Badung terhadap karyawan tidak begitu diperhatikan, kurangnya kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tidak adanya sanksi yang berat untuk karyawan yang melanggar. Selain itu kemampuan kerja karyawan yang rendah yang dibuktikan dengan ketidaktepatan waktu penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kesulitan untuk mengatasi seluruh keinginan dari tamu-tamu serta untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Beban kerja, tingkat disiplin kerja karyawan dan kemampuan kerja karyawan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan karyawan dalam beban kerja yang ditanggung karyawan, kedisiplinan serta kemampuan kerja karyawan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara variabel kinerja karyawan, beban kerja, disiplin kerja, dan kemampuan kerja pada karyawan The Jineng Villas Badung.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokuskan pada **“Pengaruh Beban Kerja, Displin**

Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Jineng Villas Badung”

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Jineng Villas Badung?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Jineng Villas Badung?
- 3) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The Jineng Villas Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan The Jineng Villas Badung.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan The Jineng Villas Badung.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan The Jineng Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk

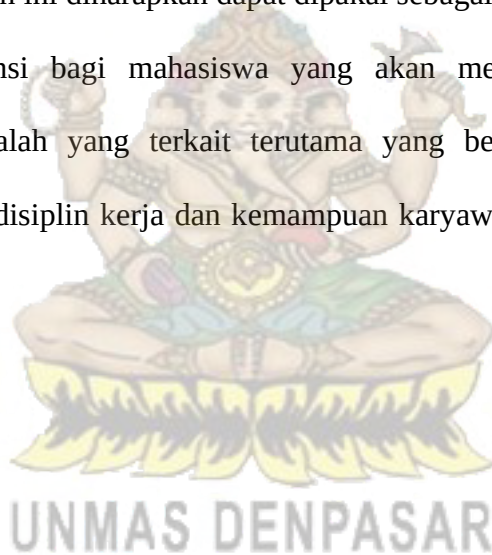
menerapkan teori – teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

2) Bagi The Jineng Villas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun dasar pertimbangan bagi pimpinan dalam melakukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan beban kerja, disiplin kerja dan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan serta sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan beban kerja, disiplin kerja dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory (E Locke, 1968) merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011). Locke dalam Kusuma (2013) menemukan bahwa goal setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) 10 yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi 9 dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung

rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan Goal-Setting Theory keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar

dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja.

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu :

1. Target yang harus dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu .
2. Kondisi pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu : Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan : kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
5. Kemampuan penyelesaian : kemampuan pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dalam

mengerjakan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya.

6. Resiko pekerjaan : bahaya atau akibat yang terjadi dalam aktivitas kerja pegawai yang berkaitan dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, hukum, kehilangan pekerjaan dan juga reputasi dari pegawai itu sendiri.

2.1.3 Displin Kerja

1. Pengertian Displin Kerja

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin “*Disciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Menurut Yuwono (2009:89) di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa “disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan “. Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut Moenir (2008:89) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Nitisemito (2005:56) antara lain mengemukakan bahwa “kedisiplinan dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah

ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis”. Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Ravai, 2009).

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Ada 5 indikator-indikator dari disiplin kerja Siswanto (2005:291) adalah:

a. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan

3. Penilaian Displin Kerja

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu :

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan, atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

4. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2008) ada 2 jenis disiplin yaitu :

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh Manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui system daftar absensi yang baik atau system apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

2. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu atau jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibukukan. Aturan kerja ini dicakup satu istilah disiplin kerja. Berapa pun tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi adalan utama.

Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut :

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggung jawab.

5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.
6. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat terbentuk.

- 2) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

- 4) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.4 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009). Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Menurut Winardi (2007), kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Serta Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Siswanto & Sucipto (2008).

2. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

b. Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c. Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

e. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

f. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut

g. Kemampuan bekerja sama

Diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Barry Cushway (2002: 1998): kinerja menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Amstrong dan Baron (2008: 15): kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.”

John Witmore (2007: 104): “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan suatu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

2. Faktor-Faktor Kinerja

Gibson (2007) menyatakan paling tidak ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yakni:

1. Factor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat social dan demografi seseorang.
2. Factor psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, peran, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Factor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (reward sistem)

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menunjang keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2018:260), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

Menurut Fuad Mas'ud (2004) menyatakan ada lima indikator kinerja karyawan secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

1) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

2) Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dalam maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

3) Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Musa dan Surijadi (2020) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian penjelasan (eksplanatory) karena berupaya untuk menjelaskan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sedangkan model penelitiannya adalah model survei dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Penarikan sampel menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapat adalah beban kerja terbukti

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru atau dapat dikatakan bahwa dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil di Kabupaten Buru.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dahana dan Pawirosumarto (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kantor Holding Jakarta)”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh beban kerja, insentif, dan perencanaan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kantor Holding Jakarta. Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain riset kausal. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) yang ditempatkan di Kantor Holding Jakarta sebanyak 67 orang karyawan tetap. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapat adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan

pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SEKDA Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yang berjumlah 322. Dari keseluruhan pegawai yang menjadi populasi tersebut, sampel dipilih secara *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Hasil penelitian yang didapat adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk. (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi dan regresi sederhana. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel sebanyak 52 orang karyawan. Hasil penelitian yang didapat bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri”. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Besaran

sampel dalam penelitian ini adalah ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapat adalah beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri Manado.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado”. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif-asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF Group Manado sebanyak 153 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Simple Random Sampling. Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapat adalah secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Budi Ansori dan Ade Andriani (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada CV. Putra Jaya Perkasa”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Putra Jaya Perkasa. Jenis

penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan. Teknik analisa data menggunakan metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian yang didapat adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadyah (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Burnout Syndrome* Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas serta inferensial. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 orang karyawan tetap, dan pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan. Akan tetapi data yang lengkap dan kembali hanya sebanyak 49 orang responden. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian yang didapat adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang berjumlah 37 responden. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Astria (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dan pengujian hipotesis. Teknik penentuan memakai sampling jenuh dengan 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Jepry dan Mardik (2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pana Lintas Sindo Ekspres, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Sampel yang

ditentukan oleh peneliti adalah sampel jenuh dengan total 116 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sari Surya Perwira MedaN”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Surya Perwira Medan yang berjumlah 51 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Modern Widya Technical Cabang Jayapura yang berjumlah 50 orang. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan cara mengumpulkan data melalui kuisioner dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahya dan Sary (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia. Objek penelitian ini adalah PT. Arah Enviromental Indonesia. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 93 responden. Analisis data ini menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Nurpratama (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Bumi Wiralodra Indramayu”. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD. Bumi Wiralodra Indramayu, yang berjumlah sebanyak 30 orang. Adapun teknik sampling yang akan digunakan yaitu dengan *total sampling*. Pada analisa data dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan multikolinieritas. Adapun analisis regresi yang dilakukan analisis regresi berganda dan uji hopotesisnya meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Zaini (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengathui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Dalam penelitian ini penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 36 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian-penelitian yang menyangkut Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Widyanata dan Senen (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera Cabang Bandung”. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh langsung 66,5%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nuariningsih dan Widiastini (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa”. Populasi dan Responden Penelitian Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai administrasi Universitas Warmadewa Denpasar yang berjumlah 162 orang Metode pemilihan responden yaitu dengan *simple random sampling* responden (undian). Analisis Data Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah”. Tujuan dari penelitian

ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Manalu (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Paruru, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado”. Tujuan dari penelitian ini untuk

mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Populasi sebanyak 68 karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiharta (2019) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali Tahun 2017”. Populasi penelitian ini adalah member Oriflame di Bali pada salah satu grup yang masih aktif dari bulan Januari sampai dengan Maret 2017 dengan sampel sebanyak 95 responden. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan metode disproportionate areal random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan kerja terhadap kinerja member Oriflame.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo di Cabang Utama. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif dengan populasi sebanyak 121 orang dan menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Analisis data statistik menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

