

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan Hendy Tannady (2017). Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja SDM itu sendiri. Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah didukung dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/karyawan memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila tidak dikelola dengan benar. Organisasi/perusahaan yang besar dan maju selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan karena kinerja yang optimal adalah faktor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi/perusahaan. Meskipun organisasi/ perusahaan memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi/perusahaan tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas. Sumber Daya Manusia harus dikembangkan, karena tidak

seperti mesin yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan terlaksana apabila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi.

Manajemen sumber daya manusia mencakup keseluruhan pelaksanaan aktivitas, penentuan kebijakan dan pengambilan keputusan yang bertujuan untuk pengembangan dan peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang bisa dipertanggung jawabkan.

Sebuah organisasi perlu membenahi diri untuk menuju organisasi yang lebih efektif agar sumber daya manusia bisa bekerja lebih baik lagi, namun pada kenyataannya tidak semua orang mampu bekerja sebagai anggota tim. Teori yang menaungi hubungan antara keadilan organisasional, *trust* dan komitmen organisasional dengan *organizational citizenship behavior* yaitu teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) Candika & Chairael, (2018). Keberlangsungan hidup suatu organisasi saat ini ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) yang ada, sumber daya manusia menjadi suatu aset yang terpenting dalam organisasi dan menjadi bagian pokok dalam mengelola potensi yang ada untuk dapat menghasilkan kinerja yang tinggi Arifin (2017).

Menurut Mangkunegara (2015:74) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rupa upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Sinambela, (2018:481). Menurut Moeheriono (2017) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat kecapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi-misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Burso (2018:89).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum. Hal ini dikarenakan pelaksanaan pada praktek dilapangan justru adalah para karyawan. Berikut data penurunan target dari masing-masing karyawan LPD Desa Adat Legian dari tahun 2020 – 2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Penurunan Target LPD Desa Adat Legian
Tahun 2020 - 2021

No	Bulan/ Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	2	3	4	5= (4/3 x 100)
1	Juni 2020	Rp 900.000.000	Rp 789.500.678	87,72%
2	Juli 2020	Rp 900.000.000	Rp 778.956.675	86,55%
3	Agustus 2020	Rp 900.000.000	Rp 775.098.762	86,12%
4	September 2020	Rp 900.000.000	Rp 744.231.900	82,69%
5	Oktober 2020	Rp 900.000.000	Rp 678.834.220	75,43%
6	Nopember 2020	Rp 900.000.000	Rp 645.998.754	71,78%
7	Desember 2020	Rp 900.000.000	Rp 622.342.103	69,15%
8	Januari 2021	Rp 900.000.000	Rp 611.889.300	67,99%
9	Februari 2021	Rp 900.000.000	Rp 600.499.800	66,72%
10	Maret 2021	Rp 900.000.000	Rp 589.765.090	65,53%
11	April 2021	Rp 900.000.000	Rp 565.770.900	62,86%
11	Mei 2021	Rp 900.000.000	Rp 550.555.000	61,17%
Jumlah		Rp 10.800.000.000	Rp 7.953.443.182	73,64%

(Sumber : Kantor LPD Desa Adat Legian 2021)

Bedasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari target pendapatan pada bulan Juni 2020 – Mei 2021 sebesar Rp.10.800.000.000,- hanya tercapai sebesar Rp. 7.953.443.182.-atau hanya tercapai 73,64%. Hal ini di sebabkan karena kurangnya pencapaian dari masing-masing target karyawan. Kurangnya pencapaian target tersebut berdampak pada merosotnya pendapatan LPD Desa Adat Legian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan juga menurun. Namun selain hal tersebut, terdapat virus Covid-19 yang mulai menyebar di Indonesia termasuk Bali pada pertengahan bulan Maret 2020 yang juga berdampak sangat besar bagi semua sektor, terutama sektor perekonomian. LPD Desa Adat Legian merupakan salah satu lembaga yang terkena dampak dari virus Covid-19 ini dimana pendapatan pada bulan Juni 2020 sampai Mei 2021 mengalami penurunan target.

Fenomena yang dihadapi terkait dengan keadilan organisasi adalah bahwa karyawan merasakan bahwa jumlah dan penghargaan yang di terima karyawan satu dengan yang lainnya tidak proporsional. Kesetaraan imbalan karyawan baik gaji maupun intensif belum memadai sehingga menyumbat peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

Menurut pimpinan LPD Desa Adat Legian penurunan pendapatan tabel di atas disebabkan oleh kurangnya kemampuan kerja pada masing-masing karyawan LPD Desa Adat Legian. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, bahwa LPD Desa Adat Legian kurangnya kemampuan kerja karyawan dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Kemampuan Karyawan LPD Desa Adat Legian
Tahun 2021

No.	Aspek	Kemampuan
1.	Pengetahuan	Pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki oleh masing-masing karyawan pada LPD Desa Adat Legian belum sepenuhnya memahami prosedur kerja.
2.	Pelatihan	Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pada LPD Desa Adat Legian sehingga kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.
3.	Pengalaman	Pengalaman yang dimiliki oleh karyawan pada LPD Desa Adat Legian sudah cukup untuk menempati devisi sesuai dengan bidang yang di kerjakan.
4.	Pendidikan	Rata-rata Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada LPD Desa Adat Legian adalah S1 dan ada beberapa yang masih SMA.
5.	Keterampilan	Pada LPD Desa Adat Legian sudah cukup mampu untuk menguasai pekerjaan, mampu menggunakan teknologi dan alat-alat kantor sesuai dengan bidangnya.

(Sumber: Kantor LPD Desa Adat Legian 2021)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 dapat Fenomena diatas menjadi dorongan penulis untuk meneliti masalah pengaruh karakteristik individu, keadilan organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di LPD Desa Adat Legian.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan hal yang sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, seperti misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Karakteristik individu meliputi, minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan Triatna, (2016:48).

Karakteristik individu juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakteristik khusus, sifat-sifat psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain. Kepribadian adalah seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon, ide, objek, atau seseorang di lingkungannya. Sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberi energi, bakat, kreativitas, dan upaya mereka untuk organisasi agar organisasi dapat mempertahankan keberadaannya.

Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Penelitian yang dilakukan oleh Widari *et al.*, (2019) memperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini jika

karakteristik individu yang sesuai dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan akan meningkat namun sebaliknya jika tidak sesuai dalam melakukan pekerjaan maka kinerja karyawan pun menurun. Namun menurut hasil penelitian Runtulalo (2018), karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu yang dimiliki oleh tiap – tiap orang sangat berbeda dan unik. Ketika organisasi tidak dapat mengakomodir karakter tiap – tiap pegawai yang ada, maka kerja sama antar pegawai tidak dapat terjalin, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat dari tugas pegawai dan meliputi jumlah tanggung jawab, variasi tugas dan tingkat kinerja yang diperoleh dari karakteristik individu itu sendiri Runtulalo, (2018).

Hal ini juga bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natalia Nurhastuti (2015) menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain karakteristik individu, keadilan organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Iqbat *et al.*, (2017) keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para karyawannya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi. Kerena berbagai penelitian menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi *output* dari karyawan sebagai respon alami terhadap perlakuan tidak adil. Menurut Gibson *et al* Kristianto, (2015) keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja. Menurut

Greenberg dan Baron dalam Sancoko & Panggabean, (2015) konsep keadilan organisasional berguna untuk memahami bagaimana seseorang menilai kewajaran/keadilan dari penghargaan (*achievement*) yang mereka terima. Dengan mengutip pendapat Ihdaryanti & Panggabean; Hidayat dalam Avilla, (2017) bahwa keadilan organisasi pada hakikatnya adalah persepsi individu terhadap keadilan perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Kinerja karyawan berhubungan dengan keadilan organisasi yang ada di dalam perusahaan, menurut Aslam, et al (2017) konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “input” dan “hasil”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Dan berdasarkan pendapat Kaswan (2015) sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.

Penelitian yang dilakukan Suantika (2021) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tangka (2017) juga menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anastasia (2017) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dalam menerapkan keadilan organisasi, perusahaan sudah diterapkan secara adil dan terus-menerus sehingga karyawan merasa sudah menjadi aturan dan kebiasaan yang tetap dalam

perusahaan. Namun, terdapat juga dua peneliti yang menemukan gap penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan Nurak dan Riana, (2017) Haryono dkk., (2019).

Selain faktor keadilan organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan kerja. Raharjo (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja, untuk itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna meningkatkan kinerja karyawan Zainal, (2016). Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan kerja (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja adalah sebuah keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik Robbins, (2016:57).

Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:70) menyebutkan bahwa kemampuan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan kerja. Kemampuan kerja karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah

kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu mempelajari dan dapat dibuktikan. *Skill* apaun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

Hasil penelitian dari Syarif (2017) di Kantor Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Tasikmalaya, menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Chisdianto (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kemampuan kerja memberikan pengaruh yang tertinggi pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Asenty (2016) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana kemampuan kerja yang tinggi cenderung berpengaruh terhadap tingginya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jasiyah (2019) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kemampuan kerja yang tinggi juga meningkatkan kinerja karyawan agar memiliki kemampuan yang maksimal.

Namun berbeda dengan hasil penelitian Penelitian Puteri (2016) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Makmur Sejahtera Wisesa Tanjung Tabalong–Kalimantan Selatan)” menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sekartini (2016) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa” menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perkembangan pariwisata di Bali sangat mempengaruhi perekonomian masyarakat Bali pada umumnya, sehingga hal ini menciptakan suatu peluang usaha dalam bidang pengelolaan dan penyimpanan uang untuk masyarakat Bali. Salah satunya adalah LPD Desa Adat Legian yang merupakan suatu lembaga keuangan desa yang dimiliki oleh Desa Adat Legian. Pada saat ini LPD Desa Adat Legian sedang mengalami masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu pengaruh karakteristik individu, keadilan organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana menurut hasil wawancara dengan beberapa kepala bagian LPD Desa Adat Legian, kinerja para karyawan masih kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pencapaian target untuk masing-masing karyawan, hal ini membuat kinerja menurun. Karyawan merasakan bahwa jumlah dan penghargaan yang di terima karyawan satu dengan yang lainnya tidak proporsional. Kesetaraan imbalan karyawan baik gaji maupun intensif belum memadai sehingga menyumbat peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Serta masing-masing karyawan pada LPD Desa Adat Legian belum sepenuhnya memahami prosedur kerja, hal ini menimbulkan kurangnya kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *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, (2011). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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 kerjanya. Individu harus mempunyaiketerampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menulis **“Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada LPD Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat secara praktis :

- 1) Manfaat Teoritis :

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama pengembangan teori *Goal Setting Theory*. Hal ini dilakukan dengan mengkaji secara empiris pengaruh karakteristik individu, keadilan organisasi dan pengalaman kerja lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Legian Kecamatan Kuta Kabupaten Badung.

- 2) Manfaat Praktis :

Penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan bagi para pimpinan pada LPD desa adat Legian yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia perusahaan khususnya tentang karakteristik individu, keadilan organisasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *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, (2011). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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 kerjanya. Individu harus mempunyainya keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

Locke dan Latham (2013) menyatakan bahwa *goal setting* memiliki dua atribut utama, yaitu nilai (*content*) dan niat (*intensity*). Nilai atau content tujuan mengacu pada objek atau hasil yang dicari (misalnya, meningkatkan nilai yang dicapai individu dalam mengerjakan tugas, meningkatkan profit sebesar 20%) Atribut nilai (*content*) berfokus pada pengaruh dari tingkat tujuan spesifik dan tingkat kesulitan pada nilai tugas yang berbeda dalam berbagai *setting*. Niat

(*intensity*) tujuan mengacu pada usaha yang diperlukan untuk menetapkan tujuan, posisi tujuan dalam tingkatan tujuan individu, dan sejauh mana individu berkomitmen untuk pencapaian tujuan tersebut. Nilai diri individu menciptakan keinginan untuk melakukan sesuatu secara konsisten.

Penemuan inti pada literatur *goal setting* adalah tujuan yang sulit namun realistis dan tujuan spesifik Locke dan Latham, (2013). Performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan, dan memiliki tujuan yang mudah Gomez-Mminambres, Corgnet, dan Hernan- Gonzalez, (2012). Locke dan Latham (2012) menambahkan bahwa tingkat tertinggi dari usaha terjadi ketika tugas cukup sulit dan tingkat terendah dari usaha terjadi ketika tugas sangat mudah atau sangat sulit. Tujuan yang sulit dimulai dari usaha keras untuk memulai suatu tujuan dengan mengarahkan perhatian, memobilisasi usaha dan ketekunan serta mendorong pengembangan dan penggunaan strategi dalam menyelesaikan tugas. Kliengeld, Merlo dan Arends, (2011). Asmus, et al (2015) memberikan informasi bahwa beberapa penelitian menunjukkan kesulitan tujuan yang semakin tinggi dapat meningkatkan performansi individu dalam melaksanakan tugas. Arends, (2011) menyatakan bahwa tujuan spesifik mencerminkan sejauh mana tujuan menunjukkan standar performansi tertentu. Sikalieh, (2011) menegaskan bahwa *goal specific* berkaitan dengan sejauh mana tujuan terukur. Sebuah tujuan dikatakan spesifik ketika individu mengetahui secara rinci apa yang harus dicapai, cara mencapai tujuan, dan batas waktu yang pasti Kavoo-Linge, Van Rensburg, Sikalieh, (2011). Asmus, et al (2015) memberikan kesimpulan bahwa tujuan spesifik lebih mengarah pada prestasi yang tinggi dibandingkan tujuan yang tidak

spesifik atau tujuan umum.

Locke dan Latham (1990, dalam Bakar, Yun, Keow, dan Li, 2014) menunjukkan lima prinsip utama *goal-setting* sebagai berikut:

a. *Clarity*

Clarity didefinisikan sebagai *goal* yang produktif, jelas, dan terukur. *Goal* harus didefinisikan dengan baik, memiliki batas waktu yang jelas dan mengurangi informasi yang tidak mengarah pada harapan dan pencapaian.

b. *Challenging*

Goal yang menantang adalah *goal* dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan. Ketika individu merasa tertantang, muncul ketertarikan dan keharusan untuk mencapai *goal* tersebut. *Goal* yang menantang menimbulkan rasa percaya diri dalam proses pencapaian. Hal tersebut diimbangi dengan optimisme, keyakinan menyelesaikan tantangan yang harus dilakukan untuk mencapai *goal*.

c. *Commitment*

Komitmen merupakan usaha untuk mengerahkan seluruh kemampuan, waktu dan tenaga dalam mengejar, memperoleh, serta menjaga tujuannya. Komitmen berhubungan dengan tingkat kesulitan tugas, yaitu menerima goal dengan tingkat kesulitan tinggi sehingga terdorong dan terinspirasi untuk mencapai goal. Komitmen muncul karena individu merasa menjadi bagian dari pencapaian tujuan. Komitmen tampak dalam keterlibatan membuat perencanaan, menetapkan tujuan, dan proses

pengambilan keputusan.

d. *Feedback*

Feedback merupakan umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar *goal*. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan *feedback* berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sejauh mana proses pencapaian goal dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Monitoring dan evaluasi lebih memberikan pengaruh jika dilakukan oleh diri sendiri daripada orang lain atau lingkungan.

e. *Complexity Task*

Suatu *goal* terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan. *Goal* yang kompleks memastikan individu merasa tidak mudah untuk mencapainya, sehingga harus memiliki waktu yang cukup, memperoleh pelatihan dan bimbingan untuk mencapainya. Locke dan Latham (dalam Free Management E-book, 2013) mengungkapkan lima aspek dasar dalam goal setting sebagai berikut:

a. *Specific*

Goal yang ingin dicapai harus rinci, fokus dan beralasan. *Goal* yang spesifik juga disertai cara atau strategi pencapaian tujuan dan tenggat waktunya. *Goal* yang spesifik merupakan goal yang menjawab pertanyaan apa, siapa, kapan, di mana, dan mengapa.

b. *Measurable*

Goal yang ingin dicapai sesuai dengan batas kemampuan dan memiliki kriteria yang konkret untuk mengukur pencapaian *goal*. Misalnya

memiliki waktu dalam pencapaian *goal*.

c. *Attainable / Achievable*

Goal yang diinginkan harus realistis untuk dicapai, maksudnya tidak terlalu sulit maupun terlalu mudah. *Goal* yang *attainable / achievable* membantu individu menemukan kesempatan atau strategi untuk membuat mereka lebih dekat dengan pencapaian tujuannya. Strategi mengandung langkah konkret untuk mencapai suatu *goal*.

d. *Relevant*

Goal harus realistis, sesuai dengan keadaan serta kemampuan individu.

Goal juga harus selaras dengan organisasi, kelompok, atau orang lain.

e. *Time Bond*

Proses pencapaian *goal* harus memiliki batasan waktu yang jelas.

Dengan memiliki batasan waktu yang jelas dalam mencapai *goal*, maka menunjukkan *sense urgency* untuk segera mencapai *goal*.

2.1.2 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Triatna, (2016:48) Karakteristik individu merupakan hal yang sangat penting demi menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Perbedaan karakteristik pada karyawan disebabkan oleh beberapa hal, seperti misalnya latar belakang sikap, kemampuan, minat dan lain sebagainya. Karakteristik individu meliputi, minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan. Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakteristik khusus, sifat-sifat

psikologis, moral atau karakter seseorang yang membedakan dengan orang lain. Kepribadian adalah seperangkat karakter yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespon, ide, objek, atau seseorang di lingkungannya. Sumber daya yang paling penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberi energi, bakat, kreativitas, dan upaya mereka untuk organisasi agar organisasi dapat mempertahankan keberadaannya. Menurut Winardi dalam Rahman (2013:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Menurut Mathis Sopiah (2008:13) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Mereka dapat menghasilkan prestasi jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya, prestasi jangka panjang yang jelek atau kurang berkembang. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy. A bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Oleh karena itu berdasarkan pendapat tersebut maka karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari minat, sikap, kebutuhan, pendidikan dan motif berprestasi.

1. Minat dalam bekerja

Kecocokan ataupun kesesuaian seorang karyawan dalam pekerjaannya juga dipengaruhi oleh minat dari karyawan yang berbeda-beda. Namun ada pendapat yang menyatakan bahwa minat adalah kecenderungan karyawan terkonsentrasi dalam satuan pengalaman ataupun aktivitas tertentu dan memiliki kecenderungan. Hal ini menunjukkan bahwa pola minat seseorang merupakan suatu faktor yang menentukan suatu faktor kesesuaian karyawan dalam pekerjaan, bila hal ini terasa cocok maka akan menambah kontribusi semangat untuk mengemban tugas-tugas atau pekerjaan yang diembannya.

2. Sikap dalam bekerja

Sikap atau attitude dalam pengertiannya dikelompokkan kedalam pengertian yang berbeda, yaitu sikap individu dan sikap sosial. Sikap individual adalah sikap yang dimiliki oleh seseorang yang dimiliki, saja dan berkenaan dengan objek-objek yang ada dalam perhatiannya, sedangkan sikap sosial adalah dinyatakan oleh cara-cara kegiatan yang

ada dan berulang-ulang terhadap objek sosial. Dalam penelitian ini penulis menekankan pada sikap individual. Seperti yang dikatakan oleh Kaswan (2015:59) yang mengemukakan bahwa sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan, dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap lebih spesifik dari pada nilai dan tidak bersifat permanen karena cara seseorang mempresepsikan dan menghayati pekerjaan yang sering berubah seiring waktu. Pemahaman terhadap sikap ini penting karena sikap membantu orang menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya.

3. Kebutuhan

Bila diperhatikan oleh seksama alasan-alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah karena memiliki kebutuhan-kebutuhan untuk dipenuhi, kebutuhan yang terpenuhi bukan merupakan faktor motivasi perilaku, namun kebutuhan yang tidak terpenuhilah yang paling mempengaruhi perilaku seseorang.

3) Indikator Karakteristik Individu

Arief Subyantoro (2014) menyebutkan indikator Karakteristik individu meliputi: Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat:

a. Kemampuan kerja

kemampuan kerja menurut Robbins (2017) mengemukakan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

b. Nilai

Menurut Wardani, dkk. (2019:330) menyebutkan nilai-nilai seperti: rasa hormat, jujur, peduli, tanggung jawab, dan adil dapat menguatkan pendidikan karakter sehingga membantu peserta didik memahami, memperhatikan, dan menginterpretasi nilai-nilai yang baik dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

c. Sikap dalam bekerja

Menurut Kaswan (2017:172), “Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang, tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja menjadi salah satu faktor penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal”.

d. Minat dalam bekerja

Minat dalam bekerja adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

2.1.3 Keadilan Organisasi

1. Pengertian Keadilan Organisasi

Menurut Iqbat *et al.*, (2017) keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para karyawannya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi.

Karena berbagai penelitian menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi *output* dari karyawan sebagai respon alami terhadap perlakuan tidak adil. Menurut Gibson *et al* (Kristianto, 2015) keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja. Menurut Greenberg dan Baron (dalam Sancoko & Panggabean, 2015) konsep keadilan organisasional berguna untuk memahami bagaimana seseorang menilai kewajaran/keadilan dari penghargaan (*achievement*) yang mereka terima. Dengan mengutip pendapat Ihdaryanti & Panggabaen; Hidayat dalam Avilla, (2017) bahwa keadilan organisasi pada hakikatnya adalah persepsi individu terhadap keadilan perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Kinerja karyawan berhubungan dengan keadilan organisasi yang ada di dalam perusahaan, menurut Aslam, et al (2017) konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “input” dan “hasil”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Dan berdasarkan pendapat Kaswan (2015) sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi

Menurut Mariani (2011) Keadilan organisasi memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik karyawan.
- b) Teladan dan pimpinan, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang jasa, dan uang yang merupakan kompesensi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- c) Balas jasa, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- d) Keadilan, yaitu kondisi kebenaran ideal secara moral terhadap karyawan didalam organisasi.

2.1.4 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan kerja (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja adalah sebuah keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok factor intelektual dan fisik Robbins, (2016:57). Randi Tangdialla (2018) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan unsur dari kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman Toha dalam Eva

Mufidah, (2019). Casenda Efendi (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2. Jenis-jenis Kemampuan kerja

Menurut Moenir (2018) jenis-jenis kemampuan yaitu:

1) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai didalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang ditugaskan.

2) Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

3. Indikator-indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramitha dan Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

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

2) Pelatihan (*Training*)

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

3) Pengalaman (*Experience*)

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

4) Keterampilan (*Skill*)

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

5) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:74) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rupa upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Sinambela, (2018:481). Menurut Moeheriono (2017) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat kecapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi-misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Burso (2018:89). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan

kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja Firman and A (2013:145). Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya Wibowo, (2011:96). Penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya Robbins, (2011:122).

Ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja yang populer Hariandja, (2012:87), yaitu:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, ketrampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

3. Indikator Kinerja

Menurut Lewa dan Subowo dalam Titik, (2016) menemukan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja

Kualoitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kontribusi lainnya seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuan mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.



2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015:74) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rupa upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral dan etika Sinambela, (2018:481). Menurut Moeheriono (2017) kinerja atau *reformance* merupakan gambaran mengenai tingkat kecapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi-misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Burso (2018:89).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta sesuai wewenang dan tanggung jawab dengan tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan dengan tidak melanggar hukum.

2. Hubungan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Iqbat *et al.*, (2017) keadilan organisasi merupakan isu penting bagi keberhasilan sebuah organisasi. Ini memiliki hubungan langsung dengan kinerja para karyawannya. Keadilan organisasi telah dipandang sebagai variabel penting yang berperan besar dalam meningkatkan kinerja karyawan suatu organisasi. Kerena berbagai penelitian menunjukkan, jika karyawan tidak diperlakukan secara adil, hasilnya akan mengurangi *output* dari karyawan sebagai respon alami terhadap perlakuan tidak adil. Menurut Gibson *et al* Kristianto, (2015) keadilan organisasi

sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja. Menurut Greenberg dan Baron dalam Sancoko & Panggabean, (2015) konsep keadilan organisasional berguna untuk memahami bagaimana seseorang menilai kewajaran/keadilan dari penghargaan (*achievement*) yang mereka terima. Dengan mengutip pendapat Ihdaryanti & Panggabaen; Hidayat dalam Avilla, (2017) bahwa keadilan organisasi pada hakikatnya adalah persepsi individu terhadap keadilan perlakuan yang mereka terima di tempat kerja. Kinerja karyawan berhubungan dengan keadilan organisasi yang ada di dalam perusahaan, menurut Aslam, et al (2017) konsep keadilan organisasi didasarkan pada tiga aspek seperti proses, hasil, dan hubungan interpersonal. Sesuai teori keadilan organisasi, karyawan terus mengukur dan membandingkan “input” dan “hasil”. Dalam penelitian sebelumnya, keadilan organisasi dibagi menjadi empat sub-tipe seperti distributif, informasi, prosedural, dan interpersonal. Dan berdasarkan pendapat Kaswan (2015) sejarah keadilan organisasi berawal dari teori keadilan. Teori ini menyatakan bahwa orang membandingkan rasio antara hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan, misalnya imbalan dan promosi, dengan input yang mereka berikan dibandingkan rasio yang sama dari orang lain.

3. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Raharjo (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja, untuk itu karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna meningkatkan kinerja karyawan Zainal, (2016).

Kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan kerja (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja adalah sebuah keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik Robbins, (2016:57).

Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015:70) menyebutkan bahwa kemampuan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan kerja. Kemampuan kerja karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu mempelajari dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang pelaksanaan ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian dari Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mahayanti (2017) Pengaruh Karakteristik individu, Karakteristik Pekerjaan, dan karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada agung bali oleh-oleh khas bali. metode penentuan sampel yang digunakan adalah sensus, dengan jumlah responden sebanyak 48. teknik analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis. hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Mahayanti dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Teknik analisa data yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Mahayanti yaitu pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali-Tanah Lot. sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

2. Handayani (2018) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pelayanan Pada Masyarakat (Studi Kasus Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Sungai Penuh) Dengan menggunakan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel 110 responden masyarakat yang pernah mendapatkan pelayanan pada Kantor Kementerian Agama Kecamatan Sungai Penuh. Jenis dan sumber data dalam penelitian in menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data

ini dilakukan melalui kuisioner. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisioner dengan skala likert. Sebelum kuisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$.

Persamaan penelitian yang dilakukan Handayanidalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Mahayanti yaitu pada Masyarakat (Studi Kasus Pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Sungai Penuh) sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

3. Rahman (2020) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Fisip Ulm Banjarmasin) dengan jumlah sampel 38 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Persamaan penelitian yang dilakukan Rahmandalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Mahayanti yaitu pada (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin) sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

4. Ningsih (2021) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey

dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Dan sampel penelitian ini sebanyak 54 orang. Hasil korelasi Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan $R=0,688$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Koefisien Determinasi yang disesuaikan menunjukkan 0,453 memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,30%. Sedangkan sisanya 54,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan regresinya $Y = 1,381 + 0,526 X_1 + 0,107 X_2$. Karena $F_{hitung} = 22,932 > F_{tabel} = 4,03$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan penelitian yang dilakukan Rahmandalam dalam penelitian ini adalah Karakteristik individu. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Ningsih yaitu pada PT. Pojok Satu Indonesia sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

5. Sumbayak (2017) Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kecurangan (Fraud). Penelitian ini adalah karyawan pada kantor cabang utama leasing di Kota Pekanbaru. Data yang digunakan dalam penelitian ini di bentuk data primer. Teknik pengumpulan data dengan cara

mendistribusikan kuesioner kepada karyawan yang bekerja di kantor cabang utama leasing in Kota Pekanbaru. Pemilihan sampel dengan teknik simple random sampling. Total sampel dihitung menggunakan rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Persamaan penelitian yang dilakukan Sumbayak dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Sumbayak yaitu pada Kantor Cabang Utama Perusahaan Leasing di Kota Pekanbaru sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

6. Arisandy (2020) Pengaruh Keadilan Organisasi, Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kontribusi Karyawan Pensiun. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pensiun dari perusahaan PT Krakatau Steel. Alasan memilih populasi tersebut adalah karena mantan karyawan perusahaan tersebut masih berkontribusi dan meningkatkan *benefit* terhadap perusahaan. Ini terbukti dengan adanya PPPKS (Persatuan Pensiun PT Krakatau Steel) yang masih aktif dan menjalin silaturahmi yang baik dengan perusahaan. Sedangkan teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive sampling methode* (pemilihan sampel bertujuan). Teknik tersebut dipilih karena jumlah populasi yang tidak dapat diukur dengan pasti jumlahnya dan peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan atau tujuan tujuan tertentu di dalam pengambilan sampelnya. Kriteria sampel yang

diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Karyawan yang berdomisili tinggal di Banten. 2. Karyawan yang pensiun bukan karena PHK atau cacat. 3. Karyawan pensiun aktif yang berkontribusi kepada perusahaan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Arisandy dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Sumbayak yaitu pada PT Krakatau Steel sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

7. Pratama (2020) Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada LPD Kuta. Penelitian ini digolongkan kedalam penelitian kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Adat Kuta sebanyak 68 orang. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68 orang. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Persamaan penelitian yang dilakukan Pratama dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi. Teknik analisa data yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Pratama yaitu pada LPD Desa Adat Kuta. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

8. Kaukah (2015) Peran Budaya Organisasi Sebagai Moderasi Hubungan Antara Keadilan Organisasi Dengan Kinerja. Penelitian ini menguji pengaruh keadilan organisasional terhadap kinerja di tempat kerja. Rupanya budaya organisasi mempunyai peran moderasi yang penting pada penjelasan mengenai hubungan antara keadilan organisasi dengan kinerja. Menurut teori, kinerja dipengaruhi oleh keadilan *distributive* dan keadilan *procedural* sebagai penentu yang kuat. Penelitian ini dilakukan di universitas sebagai tempat kerja yang memiliki budaya yang berbeda dari organisasi pada umumnya.

Persamaan penelitian yang dilakukan Kaukah dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Kaukah yaitu pada suatu Universitas. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian.

9. M.Tasnim (2020) Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Keterikatan Karyawan. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh keterikatan karyawan, studi pada karyawan hotel kawana padang. Variabel independen pada penelitian ini diantaranya gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi. sedangkan kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel dependen, dan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampling jenuh dimana menjadikan seluruh populasi sebagai sampel yang didapat sebanyak 50 karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi logistik, dimana hasil yang diperoleh yaitu gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan M.Tasnim dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan M.Tasnim yaitu pada Hotel Kawana Padang sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

10. Dwika (2020) Keadilan Organisasional, *Trust*, Dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh keadilan organisasional, trust, dan komitmen organisasional terhadap OCB. Penelitian ini dilakukan pada Impiana Private Villas Seminyak. Sampel dalam penelitian sebanyak 106 responden dengan metode *simple random sampling* dan dihitung dengan rumus slovin. Teknik Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, trust berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil uji kelayakan model didapat bahwa keadilan organisasional, trust, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara serempak atau bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan Impiana Private Villas Seminyak.

Persamaan penelitian yang dilakukan Dwika dalam penelitian ini adalah Keadilan Organisasi. Teknik analisa data yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik sampling menggunakan metode *simple random sampling* dan dihitung. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Dwika yaitu pada Impiana Private Villas Seminyak. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

11. Arianto LW (2000) Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Pasuruan. Dalam melaksanakan suatu tugas tugas para karyawan di Kabupaten Pasuruan makasangat penting, Kemampuan kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan Kinerja nya untuk itu dalam upaya pelaksanaan tugasnya berdasar pada mekanisme dan prosedur yang digariskan organisasi. Maka para aparatur yang bertugas di kantor Dinas tersebut di tuntut memiliki keterampilan teknis serta mampu meningkatkan kualitas kerja dalam melaksanakan tugasnya. Namun terkadang dalam pelaksanaan tugas tersebut tidak memperhatikan kualitas dan tidak sesuai dengan apa yang di targetkan sebelumnya. Hal ini dilihat dari data pencapaian kinerja pegawai yang di ambil 20 dilingkungan kabupaten Pasuruan standar yang sudah ditetapkan namun kenyatannya di sini mengalami penurunan dalam kinerja pegawai. Dalam pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variabel Kemampuan kerja (X1), dan Motivasi kerja (X2), mempunyai pengaruh secara Simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja karyawan kantor kabupaten

Pasuruan ini karena para karyawan mempunyai kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi yang diperlihatkan meningkatnya Kinerja karyawannya.

Persamaan penelitian yang dilakukan Arianto LW dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Arianto LW yaitu pada Kantor Kabupaten Pasuruan. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

12. Hakim (2020) Pengaruh Kemampuan, Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak 64 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara Regresi Linear Berganda persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 12,211 + 0,193X_1 + 0,148X_2 + 0,399X_3$. Kemampuan Kerja memang berpengaruh positif terhadap Kinerja akan tetapi tidak terlalu signifikan, dimana pegawai di Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang masih mendapatkan perlindungan yang sesuai. Fasilitas kerja juga berpengaruh terhadap Kinerja karyawan akan tetapi tidak terlalu signifikan, fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang cukup memadai dan bisa menunjang Kinerja pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Komitmen sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana Komitmen pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau

Kabupaten Aceh Tamiang sangat menentukan dalam Kinerja masing masing pegawai Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang.

Persamaan penelitian yang dilakukan Hakim dalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja. Teknik analisa data yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Hakim yaitu Puskesmas Rantau Kecamatan Rantau Kabupaten Aceh Tamiang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

13. Dewi (2021) Pengaruh Pengembangan Sistem Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Raditya Dewata Perkasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian ini di PT. Raditya Dewata Perkasa. Populasi menggunakan karyawan PT. Raditya Dewata Perkasa dan sampel sebanyak 40 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil: (1) pengembangan sistem kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,197 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. (2) kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana nilai koefisien regresi sebesar 0,369 dan nilai signifikansi sebesar

0,007. (3) pengembangan sistem kerja secara simultan, dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dimana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 55,4%. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah PT. Raditya Dewata Perkasa hendaknya memberikan pelatihan kepada karyawan, membimbing karyawan dan memberikan motivasi serta fasilitas kerja yang memadai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sistem kerja dan kemampuan kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Persamaan penelitian yang dilakukan Dewidalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja. Teknik analisa data yang digunakan sama yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Dewi yaitu PT. Raditya Dewata Perkasa. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainnya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

14. Sari (2021) Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 KotaMetro. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, documenter dan kuesioner. Kemudian dalam analisa

data menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang terkumpul kemudian di analisis. Setelah data terkumpul, kemudian data di analisis menggunakan analisis regresi berganda dan di olah menggunakan spss. Berdasarkan analisis data menggunakan spss, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu kemampuan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro.

Persamaan penelitian yang dilakukan Saridalam penelitian ini adalah Kemampuan Kerja. Perbedaan tempat dan objek penelitian yang dilakukan Dewi yaitu PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Legian. Perbedaan lainya adalah dari jumlah responden yang digunakan.

