

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019.). Manajemen sumber daya manusia merupakan cara dan usaha untuk mengatur dan mengoptimalkan segala kegiatan didalam perusahaan sehingga menjadi lebih terarah.

Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan manusia yang bergerak didalamnya untuk menjalankan organisasi tersebut. Hal yang dimaksud menjadi penggerak suatu organisasi yaitu adanya kontribusi diantara karyawan pada suatu organisasi. Karyawan merupakan mereka yang bekerja disuatu perusahaan untuk mengerjakan tugas operasional untuk membantu perusahaan tersebut mencapai sasaran tujuan. Kunci keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana kinerja karyawan didalam melakukan tugasnya. Kinerja merupakan bagaimana hasil kerja yang dilakukan karyawan selama melakukan suatu pekerjaan. Wuwungan, dkk. (2020), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai ukuran mengenai kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan tersebut. Sedangkan kinerja karyawan menurut Rayyan & Paryanti (2021) adalah hasil kerja atau pencapaian yang dilakukan oleh seseorang ketika melaksanakan tugasnya pada periode waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adanya kinerja

yang baik dari karyawan dapat mengakibatkan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi.

Tabel 1.1
Data Realisasi Penjualan Pada Restoran New Furama Seafood
Tahun 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Realisasi Penjualan (Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	2	3	4	$5=(4:3) \times 100$
1	Januari	1.000.000.000	759.266.177	75.93
2	Februari	1.000.000.000	676.188.100	67.62
3	Maret	1.000.000.000	804.468.546	80.45
4	April	1.000.000.000	996.204.149	99.62
5	Mei	1.000.000.000	1.024.113.008	102.41
6	Juni	1.000.000.000	901.416.027	90.14
7	Juli	1.000.000.000	1.201.150.010	120.12
8	Agustus	1.000.000.000	1.126.113.311	112.61
9	September	1.000.000.000	835.260.166	83.53
10	Oktober	1.000.000.000	968.251.372	96.83
11	November	1.000.000.000	819.503.955	81.95
12	Desember	1.000.000.000	701.276.385	70.13
Jumlah		12.000.000.000	10.813.211.206	90.11

Sumber: Restoran New Furama Seafood Kedonganan (2024)

Restoran New Furama Seafood adalah restoran yang menyediakan makanan laut atau boga bahari. Restoran ini berada di wilayah Pantai Kedonganan, Desa Adat Kedonganan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pengelola Restoran New Furama Seafood, dimana diperoleh informasi bahwa ditemukan permasalahan mengenai penurunan kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, dimana karena banyaknya keluhan yang disampaikan dari pelanggan yang datang baik mengenai pelayanan yang diberikan dan hidangan yang disajikan. Selain itu berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi penjualan Restoran New Furama Seafood pada tahun 2023 hanya mencapai Rp.10.813.211.206 dari target sebesar Rp. 12.000.000.000. Dapat dilihat bahwa

pencapaian setiap bulannya mengalami kenaikan maupun penurunan, yang dimana realisasi penjualan tertinggi yaitu pada bulan Agustus sebesar Rp. 1.126.113.311 sedangkan penjualan terendah yaitu pada bulan Februari sebesar Rp. 676.188.100 dengan target yang sama yaitu sebesar Rp. 12.000.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood.

Meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi yaitu disiplin kerja (Umniyyah *et al.*, 2023). Disiplin kerja merupakan wujud kepatuhan dan ketaatan terhadap hukum dan pegawai akan berusaha mengurangi pelanggaran berdasarkan ketentuan yang berlaku (Hermansyah, 2023). Sedangkan menurut Rayyan & Paryanti (2021) menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang disiplin ketika bekerja dapat mencerminkan karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun disiplin kerja ini dapat bermanfaat bagi karyawan karena dengan menerapkan disiplin kerja dapat mendorong semangat kerja karyawan, membentuk karakter individu yang disiplin serta membuat pekerjaan menjadi lebih terstruktur. Dengan demikian disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Apabila karyawan tidak disiplin maka dapat membuat pekerjaan yang diberikan menjadi tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya sehingga mengakibatkan dampak kerugian serta penurunan kinerja perusahaan.

Tabel 1.2
Persentase Absensi Karyawan Restoran New Furama Seafood
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5	$5:(3 \times 4) \times 100$
1	Januari	49	27	48	3.62
2	Februari	49	24	27	2.29
3	Maret	49	25	40	3.26
4	April	51	26	46	3.46
5	Mei	51	27	39	2.83
6	Juni	51	26	36	2.71
7	Juli	51	27	42	3.05
8	Agustus	51	26	50	3.77
9	September	45	26	43	3.67
10	Oktober	46	27	44	3.54
11	November	48	26	37	2.96
12	Desember	51	27	30	2.17
Jumlah					37.33
Rata-rata					3.11

Sumber: Restoran New Furama Seafood Kedonganan (2024)

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat dengan bagian yang bertanggungjawab mengenai kehadiran karyawan, yaitu ditemukan permasalahan yang terjadi pada Restoran New Furama Seafood yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu diukur pada tingkat absensi karyawan. Menurut hasil yang diperoleh menyatakan tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi disetiap bulannya dan menunjukkan rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2023 yaitu sebesar 3.11%. Menurut Mahrizal (2019) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen selama sebulan dapat dinyatakan baik, sedangkan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi yang cukup tinggi disebabkan banyaknya karyawan yang izin secara terus menerus dalam sebulan dengan alasan adanya upacara keagamaan dan karena kepentingan lain yang tidak dapat ditinggalkan, selain itu faktor tekanan stres dan cuaca yang

mengakibatkan karyawan menjadi mudah sakit. Selain itu ditemukannya beberapa karyawan yang terlambat disebabkan oleh jauhnya jarak tempat tinggal. Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu pada tingkat kehadiran yang menjadi pokok utama terhadap faktor disiplin. Dengan kata lain, apabila meningkatnya tingkat keterlambatan dan absensi kehadiran karyawan maka tingkat disiplin kerja menjadi rendah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu menurut Tupti & Arif, (2020), Iptian *et al.*, (2020) dan Maryani *et al.*, (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu Amri *et al.*, (2021) pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimana apabila disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi. Sedangkan, berbeda dengan penelitian Sutianingsih & Handayani (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kemampuan kerja dapat menjadi faktor meningkatkan kinerja karyawan (Suwanto, 2020). Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Kurniawati & Mujanah, 2021). Menurut Dahman *et al.*, (2023) kemampuan kerja merupakan keterampilan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kemampuan kerja yang dimiliki seseorang bertujuan untuk memudahkan dalam ketepatan mengerjakan suatu hal dengan menggunakan

kemampuan yang sudah dimiliki. Memiliki kemampuan kerja (*ability*) yang tinggi dapat membantu dalam meningkatkan kinerja perusahaan sehingga mencapai tujuan sasaran perusahaan yang ingin dicapai.

Gambar 1.1 Ulasan Komentar Pengunjung Restoran New Furama Seafood Tahun 2023



Sumber: Google

Permasalahan yang terjadi di Restoran New Furama Seafood yang berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan yaitu mengenai kurangnya peningkatan pelatihan yang dilakukan, salah satunya yaitu pada pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manajemen pengelola restoran, ditemukan informasi bahwa benar tidak adanya pelatihan yang dilakukan secara terus menerus, selain itu ditemukan informasi bahwa terdapat karyawan yang kurang maksimal ketika melakukan pekerjaannya dalam hal melayani pengunjung maupun ketika karyawan mengolah hidangan yang tidak sesuai dengan cita rasa yang diinginkan. Seperti ulasan komentar pengunjung yang dapat dilihat pada Ulasan Google, dimana ditemukan pengunjung membuat ulasan dan kritik mengenai ketidakpuasan baik dari rasa makanan, makanan yang disajikan sudah

dingin, pelayanan yang diberikan maupun lamanya pesanan datang. Hal ini membuktikan bahwa kemampuan kerja karyawan masih belum maksimal, maka perlunya peningkatan kemampuan karyawan yang dilihat dari bagaimana karyawan membuat makanan tetap dengan rasa yang konsisten, selain itu meningkatkan pelatihan yang dilihat dari tingkat pemberian pelayanan dan memberikan ketepatan waktu ketika menyediakan pesanan.

Hasil penelitian Sumitro (2022), Efawati (2020) dan Retnowati *et al.*, (2022) menyatakan pada penelitiannya bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kemampuan *skill* karyawan yang berkembang dengan baik dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Supian dan Nugraha (2022) menyatakan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kemampuan kerja dan kinerja karyawan berkorelasi berjalan dengan arah yang berlawanan.

Faktor lainnya yang dapat mempertahankan kinerja karyawan agar tetap produktif adalah kepuasan kerja (Sidik, 2019). Karyawan yang puas terhadap hasil yang didapat pada pekerjaannya dapat memberikan pelayanan tentang barang atau jasa yang tersedia dengan baik sehingga memberikan kepuasan juga kepada pelanggan. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2019). Menurut Rosmaini, dkk. (2019), kepuasan

kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seseorang pegawai dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

Permasalahan yang ditemukan di Restoran New Furama Seafood berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan, bahwa terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas karena pemberian bonus yang tidak sesuai dengan beban yang diberikan sehingga memicu karyawan merasa tidak puas dan tidak memiliki semangat untuk bekerja. Selain itu adanya permasalahan mengenai kurangnya komunikasi antara karyawan, sehingga mengakibatkan adanya hubungan yang tidak baik diantara karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menurut Munawaroh (2020), Rinny *et al.*, (2020), dan Ramadhany *et al.*, (2020) menyatakan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang searah apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan dapat meningkat. Selaras dengan Kuncorowati *et al.*, (2022) pada penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang searah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bagis *et al.*, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan sumbangan informasi, yaitu seberapa besar pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang disebabkan oleh disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini tentu diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan pada disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja serta apa dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Akademik (Universitas Mahasaraswati Denpasar)

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi mahasiswa yang akan menyusun laporan skripsi sebagai tambahan referensi.

3) Bagi Restoran New Furama Seafood Kedonganan

Hasil penelitian ini tentu diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal-Setting Theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran pada ide-ide masa depan dapat memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal-Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke (1968) menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja atau kinerja. Dengan adanya tujuan individu maka dapat menentukan seberapa besar usaha yang dapat dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya maka dapat mendorong karyawan tersebut melakukan usaha yang lebih keras untuk mencapai tujuan tersebut. Dimana ketika karyawan mampu untuk mencapai tujuan tersebut, maka hal ini dapat meningkatkan kinerja pada diri karyawan.

Teori motivasi ini merupakan teori yang erat kaitannya dengan pencapaian sebuah tujuan. Teori yang dimana memberikan arahan serta dorongan kepada karyawan agar menciptakan kemauan serta keinginannya untuk melaksanakan suatu hal sampai mampu mendapatkan hasil dan mewujudkan suatu tujuan. Setiap individu pasti memiliki tujuan dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka dengan demikian teori ini mengasumsikan faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki.

Teori penetapan tujuan memiliki hubungan dengan disiplin kerja dimana dengan tujuan yang jelas dapat meningkatkan motivasi serta tantangan bagi individu untuk bekerja keras sehingga menjadi lebih fokus dan konsisten untuk mengikuti peraturan agar bisa mencapai tujuan. Keterlibatan teori ini dengan kemampuan kerja dapat mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan, jika tujuan yang ditetapkan sesuai pada kemampuan karyawan maka karyawan merasa percaya diri dan lebih termotivasi. Teori ini juga berhubungan dengan kepuasan kerja, karyawan dapat merasa puas ketika mampu mencapai tujuan. Tujuan yang jelas meningkatkan rasa pencapaian serta penghargaan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wuwungan *et.,al* (2020), kinerja karyawan adalah ukuran mengenai kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja, dan hasil tersebut mampu memenuhi standar dan harapan yang telah ditetapkan organisasi (Silalahi & Bangun, 2020). Selain itu menurut Kurniawati dan Mujannah (2021), kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Adinda *et al.*, (2023) kinerja karyawan adalah hasil dari sesuatu hal yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Kinerja karyawan menurut Prasetyo &

Marlina (2019) merupakan aktivitas sebagai proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang ingin dicapai oleh pelaku kerja atau pegawai dengan cara melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawab sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Khaeruman *et al.*, (2021) bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmaniah. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmaniah, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal.

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja yang harmonis.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2019) bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan bagaimana seseorang dapat memberikan hasil serta menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume kerja.

2. Kuantitas kerja

Kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan dengan cepat dan kesempurnaan terhadap kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya dan patokan suatu tindakan atau strategi untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan secara maksimal.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Prasetyo dan Marlina (2019), disiplin kerja merupakan alat atau sarana yang digunakan suatu organisasi untuk mempertahankan keberlangsungan kegiatan organisasi. Khaeruman *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta terdapat sanksi jika melanggarnya. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala aturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Nugrohadi *et*

al., 2019). Menurut Tupti dan Arif (2020) mengemukakan bahwa disiplin merupakan hal yang dapat bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah suatu bentuk tanggungjawab karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan penuh kerelaan atau tanpa paksaan (Silalahi & Bangun, 2020).

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dimiliki seorang karyawan terhadap kesadaran dan kesiediaan untuk mentaati peraturan pada organisasi, serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), terdapat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dimana pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, tentu harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

2. Teladan kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting ketika menentukan kedisiplinan karyawan. Karena pemimpin akan menjadi contoh bagi karyawannya.

3. Kompensasi

Kompensasi merujuk kepada imbalan hasil yang diberikan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan.

4. Pengawasan

Pengawasan mengacu pada tindakan yang paling tepat untuk menciptakan kedisiplinan kerja karyawan.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yaitu mengacu kepada tindakan yang negatif dimana dapat diberlakukan kepada karyawan yang melanggar peraturan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Umniyyah *et al.*, (2023) menyatakan terdapat indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merujuk pada seseorang yang hadir di tempat kerja dan selalu hadir dengan tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran ketika bekerja.

3. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan yang dapat dilihat dari kemampuan karyawan mencapai *output* pekerjaan, penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi setiap pekerjaan (Sidik, 2019). Menurut Nababan (2021) kemampuan kerja adalah kemampuan yang dapat ditentukan dari kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Menurut Fauzi (2021) kemampuan kerja pada hakikatnya yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Kemampuan kerja adalah hal yang menentukan keberhasilan perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas serta lebih cepat menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga lebih efisien (Supian dan Nugraha, 2022). Menurut Sumitro (2022) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas pada suatu perusahaan, selain itu kemampuan merupakan potensi yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu hal.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk mempermudah ketika melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih efisien saat melakukannya.

2.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2017) adapun yang faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja antara lain:

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor Pelatihan

Faktor pelatihan yaitu berhubungan dengan materi pelatihan, keterampilan individu serta mengenai kemampuan yang dapat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yaitu berhubungan dengan latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

2.4.3. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Fikri dan Begawati (2020) indikator yang mempengaruhi kemampuan kerja, sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah dasar yang dapat membangun keterampilan dan kemampuan seseorang. Pengetahuan yang terorganisasi dapat berdampak pada kinerja yang memadai.

2. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan dengan prosedur sistematis serta terorganisir dapat menyebabkan tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimiliki seseorang dalam memahami pekerjaan dan penggunaan alat.

4. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seseorang merasa mampu dan sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5. Pengalaman (*Experience*)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui pekerjaan atau kegiatan.

2.5 Kepuasan Kerja

2.5.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan kepuasan yang dialami karyawan dalam bekerja (Nababan, 2021). Kepuasan kerja menurut Sidik (2019) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja yaitu bagaimana mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Simanjorang, 2020). Menurut Rinny, dkk. (2020) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Selaras dengan pengertian kepuasan kerja menurut Hendri (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang mengacu pada sikap reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dimana seseorang merasa puas

seperti bahagia dan senang terhadap hasil kerja yang didapatkan selama melakukan pekerjaannya.

2.5.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor dari diri pegawai

Faktor ini yaitu dapat meliputi kecerdasan, kecakapan, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian.

2. Faktor pekerjaan

Faktor ini meliputi jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan.

2.5.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Gaji atau upah yang pantas.

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan penghargaan mereka.

2. Kondisi kerja yang mendukung.

Kondisi puas karena adanya lingkungan kerja yang kondusif yaitu faktor lingkungan fisik yang baik dan hubungan yang baik antara rekan kerja.

3. Rekan kerja yang mendukung.

Memiliki rekan kerja yang mendukung merupakan salah satu hal untuk meningkatkan kepuasan. Ketika memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung maka dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

2.6 Hasil Peneliti Terdahulu

2.6.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020) dengan judul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian pendekatan kuantitatif dan metode analisis data menggunakan regresi berganda. Hipotesis yang diajukan yaitu disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pengujian yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada koefisien regresi sebesar 0,552. Pada tingkat signifikan 5%, nilai t hitung yaitu 3.214 dengan signifikansi 0.003. Dengan demikian hipotesis dapat diterima bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian penulis saat ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu pada lokasi penelitian, penelitian ini berlokasi pada PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu, sedangkan penelitian sekarang menggunakan lokasi Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Maryani *et al.*, (2021) dengan judul “*The Relationship between Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial. Lalu untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dengan skala rating. Hipotesis yang diajukan terkait dengan variabel disiplin kerja yaitu terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari pengujian dilihat pada koefisien korelasi yaitu 0.676 dan untuk uji t hitung 9.696 sedangkan nilai t tabel 1.665. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel ($9.696 > 1.665$) yang berarti bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuesioner untuk media pengumpulan data. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada lokasi yang digunakan, penelitian ini berlokasi di wilayah Kota Bogor sedangkan penelitian sekarang penulis menggunakan lokasi pada salah satu perusahaan kuliner di Desa Kedongan Kabupaten Badung.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tupti dan Arif, (2020) dengan judul penelitian “*The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance*”. Dengan lokasi penelitian yang dilakukan di PT. PLN (*Persero*) UIP Sumatran Power Plant. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian diperoleh nilai t hitung $4.007 > 2.011$ dengan probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian kesimpulan yang didapat yaitu terdapat pengaruh yang signifikan

antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. PLN (*Persero*) UIP Sumatran Plant. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu terletak pada lokasi penelitian yang diteliti dimana lokasi penelitian ini dilakukan di PT.PLN UIP Sumatran Power Plant, sedangkan penelitian yang penulis lakukan saat ini mengambil lokasi di Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama membahas disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Amri *et al.*, (2021) yang berjudul “*Effect of Organization Commitment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance PT. PLN P3B Sumatera UPT Padang*”. Pada penelitian ini menggunakan jumlah responden yaitu 60 orang. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif untuk meneliti populasi dan sampel dan metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda. Hasil penelitian dengan nilai t hitung 2.465 dan t tabel 2.003 dimana t hitung lebih besar dari t tabel ($2.465 > 2.003$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang dilihat dari penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu pada jumlah responden, penelitian ini menggunakan 60 responden sedangkan penelitian sekarang berjumlah 51 responden.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sutianingsih & Handayani (2021) yang berjudul “*Effect of Work Motivation, Work Discipline and Perception of Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office*”. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Manyaran.

Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan yaitu 42 orang. Data yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder, sedangkan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Persamaan pada penelitian ini yaitu pada instrumen penelitian, sama-sama menggunakan instrumen penelitian kuesioner dengan skala Likert. Perbedaan pada penelitian ini yaitu, lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Manyaran sedangkan lokasi penelitian sekarang dilakukan di Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

2.6.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sumitro (2022) dengan judul “*The Effect of Work Stress, Communication, Work Ability on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Global Way Indonesia in Pasuruan*”. Pada penelitian disebutkan bahwa stress kerja tidak berdampak pada kepuasan kerja, melainkan komunikasi dan kemampuan kerja memiliki dampak pada kepuasan kerja. Selain itu disiplin kerja, stress kerja dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Teknik pengolahan data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskripsi. Persamaan yang dapat dilihat dari penelitian ini yaitu persamaan pada variabel yang digunakan, penelitian yang dibuat oleh penulis menggunakan variabel kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian terdahulu menggunakan lokasi di PT. Global Way Indonesia sedangkan penelitian sekarang menggunakan lokasi di Restoran New Furama Seafood.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Efawati (2020) yang berjudul “*The Influence of Working Conditions, Work Ability and Leadership on Employee Performance*”. Pada penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada *industry fashion* di kota Bandung. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini berjumlah 72 orang. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai analisis data yang digunakan. Perbedaan pada penelitian ini yaitu, penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 72 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan jumlah sampel 51 orang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2022) yang berjudul “*Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation and Leadership*”. Lokasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu di PT. Spektrum Nusa. Penelitian ini menggunakan analisis regresi melibatkan 100 responden sebagai sumber data. Data responden yang telah dikumpulkan lalu diolah menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan. Serta secara parsial semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Perbedaan yang dilihat dari penelitian ini dengan penelitian yang dibuat oleh penulis yaitu pada jumlah sampel, penelitian ini menggunakan 100 sampel sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 51 sampel. Persamaan

pada penelitian ini yaitu sama-sama membahas kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Supian dan Nugraha (2022) yang berjudul “*The Effect of Work Environment and Work Ability on Employee Performance at CV Bias Azizah*”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi *Product Moment Pearson* dan uji koefisien determinan. Hasil pengujian secara parsial menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,377 dan 0,594. Serta secara simultan variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini dapat dilihat pada variabel yang digunakan yaitu penelitian yang dibuat penulis saat ini menggunakan variabel kemampuan kerja dan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Prastiwi *et al.*, (2022) yang berjudul “*Employee Performance: Work Ability and Work Motivation*”. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah KCS Solo, dengan populasi yang digunakan yaitu berjumlah 40 karyawan dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian. Berdasarkan hasil uji t diperoleh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil uji t variabel kemampuan kerja yang menyatakan tidak adanya hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah KCS Solo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai tanda $0.381 > 0.05$ atau $t \text{ hitung } 0.886 <$ dari t tabel

2.02619. Persamaan dengan penelitian sekarang yaitu menggunakan 40 sampel dan sama-sama membahas kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini menggunakan lokasi Bank Syariah KCS Solo sedangkan penelitian sekarang menggunakan lokasi Restoran New Furama Seafood sebagai lokasi penelitian.

2.6.3 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2020) yang berjudul “*Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Work Discipline at PT. Bamboo Tirta Engineering*”. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 responden dengan teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh. Metode data analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan analisis *path*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t hitung 10.572 dan t tabel 1.663, yang berarti $10.572 > 1.663$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu pada jumlah responden yang digunakan, penelitian ini menggunakan 60 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan 51 responden. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama membahas kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhany *et al.*, (2020) yang berjudul “*The Effect of Training and Job Satisfaction on Employee Engagement and Employee Performance of PT. Midi Utama Indonesia Tbk in Makassar*”. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan *path*

analysis. Data diperoleh dengan kuesioner dan diproses menggunakan SPSS. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian sekarang yaitu sama-sama menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner dan diproses menggunakan SPSS. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini yaitu menggunakan lokasi PT. Midi Utama Indonesia Tbk Makassar sebagai lokasi penelitian, untuk penelitian sekarang dilakukan di Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncorowati *et al.*, (2022) yang berjudul “*The Effect Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance*”. Lokasi penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu di Hotel Rose-In Yogyakarta. Responden yang digunakan yaitu berjumlah 50 orang dan sampling yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai tempat mengolah data. Menurut hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Rose-In Yogyakarta dengan hasil uji t $0.011 < 0.05$ yang berarti kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan jumlah responden berjumlah 50 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 51 responden.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al.*, (2020) yang berjudul “*The Influence of Compensation, Job Promotion and Job Satisfaction on Employee*

Performance of Mercubuana University". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang terdapat pada kompensasi, promosi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini yaitu dengan analisis pendekatan kuantitatif serta metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian sekarang yaitu pada lokasi. Lokasi pada penelitian ini yaitu di Universitas Mercubuana sedangkan lokasi penelitian sekarang di Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama membahas mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Bagis *et al.*, (2022) yang berjudul "*Job Satisfaction As A Mediation Variabels on The Effect of Organizational Culture And Organizational Commitment to Employee Performance*". Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Bank Syariah Mandiri Jakarta. Sampel yang digunakan yaitu berjumlah 100 responden dengan instrumen penelitian yang menggunakan kuesioner. Hasil analisis menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian yang penulis buat adalah sama-sama membahas tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan sampel berjumlah 100 orang, sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel berjumlah 51 orang.