

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi tumpuan penting bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Pada dasarnya organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber-sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia Widyani, dkk. (2019).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tenaga kerja merupakan faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan Kurniawati & Mujanah, (2021). Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya pokok perusahaan yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan tapi juga merupakan keunggulan kompetitif yang unik bagi perusahaan. Kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh komitmen dan fokus karyawannya dalam mencapai tujuan-tujuan utama perusahaan. Mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif merupakan peran dari manajemen sumber daya manusia

guna meningkatkan kinerja karyawan. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Menurut Kawiana, dkk. (2018:37) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Efawati (2020) menjelaskan bahwa kemajuan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dari apa yang diberikan oleh pekerja kepada tempat ia bekerja, kinerja karyawan ada yang baik dan ada yang buruk tergantung kepada individunya masing-masing dan kinerja karyawan dapat dibentuk oleh perusahaan dan tolak ukur dari sebuah kinerja kerja. Kinerja karyawan merupakan hal paling berpengaruh dalam membuat sebuah perusahaan dapat maju dan berkembang Akbar, dkk. (2020).

KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi merupakan salah satu cabang KOPPAS Srinadi yang bergerak di bidang Percetakan dan Konveksi yang beralamat di Jl. Rama, Semarang Kelod, Kangin, Kabupaten Klungkung. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada Manajer KOPPAS Srinadi unit Percetakan dan Konveksi, masalah kinerja karyawan yang terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas kinerja karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada beban kerja yang berlebihan sehingga karyawan akan membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya maka hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya bekerja dengan semangat yang tinggi

guna dapat memajukan organisasi untuk bekerja secara kompetitif dan menghasilkan produk terbaik. Ditandai dengan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan di perusahaan, hal ini dapat dilihat dari data pendapatan yang belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun masalah yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel data pendapatan KOPPAS Unit percetakan dan konveksi dibawah ini.

Tabel 1. 1
Data Target Pencapaian dan Pendapatan Karyawan KOPPAS Srinadi Unit
Percetakan dan Konveksi Tahun 2018-2022

No	Tahun	Target	Pendapatan	Persen (%)
1	2018	1.609.001.905	1.265.637.908	(21%)
2	2019	3.020.031.856	3.155.184.308	4,5%
3	2020	3.283.590.738	3.696.585.468	12,6%
4	2021	3.686.180.058	3.175.431.539	(13%)
5	2022	3.848.456.979	3.213.702.905	(16%)

Sumber: KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi

Berdasarkan data tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pendapatan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi Tahun 2018 dan 2022 mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Dimana pendapatan terendah terjadi pada tahun 2018 dan pendapatan tertinggi terjadi pada tahun 2020. Jumlah pendapatan yang berfluktuasi tersebut disebabkan dengan menurunnya kinerja dari karyawan adalah seringkali terjadi kualitas produksi yang tidak sesuai dengan standar, karyawan belum bisa meningkatkan kinerja yang mereka miliki dan belum mampu meningkatkan kemampuan kerja yang mereka miliki pada bagian atau bidang yang mereka

tempati, sehingga tingkat kemampuan kerja karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, banyaknya persaingan dan kurangnya strategi penjualan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kurniawati & Mujanah, (2021) menyatakan kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan serta waktu. Menurut Mangkunegara, (2016:67) Kemampuan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Dan menurut Robbins, (2017) kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Semakin tinggi kemampuan kerja seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk. (2019) yang menyatakan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Gah dan Syam, (2021) menemukan hal yang sama dimana Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Wardani dan Apriana, (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada KOPPAS Srinadi Unit percetakan dan konveksi mengenai kemampuan kerja yaitu pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, masih banyak karyawan dengan lulusan yang tidak sesuai sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Seperti halnya karyawan yang bekerja di bidang percetakan dan konveksi dengan rata – rata lulusan karyawan dari tamatan SMA dimana lulusan tersebut tidak memiliki keahlian dalam bidang percetakan dan konveksi, sehingga dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Serta adanya karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Erica, (2020). Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Ekshan (2019) motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan berarti bagi organisasi. Menurut Indriyati (2017) motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih, dkk. (2022) yang menemukan hasil secara parsial motivasi kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Mahirah dan Setiani (2022) menemukan hal yang sama dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Verawati, dkk. (2023) yang menyatakan hasil yang berbeda menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fenomena motivasi yang terjadi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi yaitu kurangnya apresiasi dan dukungan yang diberikan oleh atasan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan sehingga karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan menjadi acuh dalam menjalankan pekerjaan karena kurangnya semangat kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.

Beban kerja merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan Duwipana, dkk, (2022). Munandar, (2017:45) menyatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu Pujiati (2018). Vanchapo, (2020:1) menyatakan beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang ada pada perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil kerjanya. Beban kerja yang tinggi dapat dirasakan karyawan, seperti yang memiliki tugas atau

pekerjaan ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, dan kinerja karyawan pun menjadi tidak efektif.

Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laelana, (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Lutpiah dan Syarifuddin (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Supriyani, dkk (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada KOPPAS Srinadi unit Percetakan dan Konveksi fenomena mengenai beban kerja yaitu adanya beban pekerjaan yang banyak namun tidak sesuai dengan jumlah karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki beban kerja yang lumayan banyak. Hal ini terutama terjadi saat memasuki tahun ajaran baru, dimana banyaknya pesanan konveksi yang masuk namun jumlah karyawan tidak sesuai sehingga membuat beberapa karyawan masih bekerja diluar jam kerja berlangsung.

Melihat berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi di KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi mengenai kinerja karyawan yang memungkinkan di pengaruhi oleh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja, serta melihat masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitan terdahulu (*research gap*), maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan menguji kembali kemampuan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

- 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan media pembelajaran atau

penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambahan pengetahuan yang berkaitan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

a) Bagi mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi

Manfaat yang dapat diambil oleh KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada organisasi dalam mengelola kinerja pegawai melalui kemampuan kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

c) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN 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* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh pemikiran (ide) dan niat seseorang. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Seseorang harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan untuk menilai kinerjanya. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana kerja yang lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut.

Mengacu pada Locke's model *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk

lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan Arsanti (2017).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja Rivai dan Basri, (2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018:84) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Masram (2017:138).

Jadi disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu maupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator penentu menurut Sangadji, (2018:351), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

1) Kualitas pekerjaan

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

2) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah yang di hasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu kerja

Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang mudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu, penyelesaian pekerjaan.

4) Efektifitas

Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku). Dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dari komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Indrasari (2017) menyebutkan pengukuran kinerja karyawan dapat menggunakan indikator antara lain:

1) Kualitas Kerja

Dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan, dan kecakapan kerja.

2) Produktivitas

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.

3) Tanggung Jawab

Dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya, juga dapat ditinjau dari tanggung jawab pegawai saat mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan pemaparan beberapa indikator kinerja karyawan tersebut, maka untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Sangadji, (2018:351), yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, efektifitas, dan kemandirian.

2.3 Kemampuan Kerja

2.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tentunya akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien (Rizal Fauzi, 2021:69).

Mangkunegara, (2016) menjelaskan kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai latar belakang pendidikan, dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya Iswara (2021).

Menurut Toha (dalam Eva Mufidah, 2019) kemampuan kerja merupakan unsur dari kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Sedangkan menurut Hasibuan, (2017) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan kerja menurut Kurniawati & Mujanah, (2021) adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu. Dan kemampuan kerja menurut Randi Tangdialla, (2018) menjelaskan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

2.3.2 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.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Handoko (2017:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja:

- a) Faktor Pendidikan

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

- b) Faktor Pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c) Faktor Pengalaman Kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

2.3.4 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Raharjo, dkk (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

2) Pelatihan (*training*)

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

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 karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan indikator kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2016), adalah sebagai berikut:

1) Kesanggupan Kerja

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

2) Pendidikan

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

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah Perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pemaparan beberapa indikator kinerja karyawan tersebut, maka untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Raharjo, dkk (2016), yaitu pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan, dan kesanggupan kerja.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan, (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai

kepuasan. Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya Djaya (2021).

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Syamsiah (2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan.

Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri,

prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi, dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- d) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

- e) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Indikator lain yang dapat digunakan untuk motivasi kerja menurut Afandi (2018:29), yaitu:

1) Balas Jasa

Kompensasi yang diterima pegawai yang berbentuk barang, jasa dan uang karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang baik dimana kondisi kerja tersebut memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan mendukung pegawai untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi Kerja

Suatu capaian atau hasil kerja yang didapat pegawai dari pekerjaannya dalam upaya untuk mendapatkan penghargaan pada perusahaan di tempatnya bekerja.

5) Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan atau pengakuan yang diberikan dari atasan kepada karyawan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan itu sendiri.

6) Pekerjaan Itu Sendiri

Dimana pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk pegawai dapat menerima tanggung jawab dalam bekerja dan kemajuan untuk setiap pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan beberapa indikator kinerja karyawan tersebut, maka untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Hafidzi, dkk (2019:53), yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan.

2.5 Beban Kerja

2.5.1 Pengertian Beban Kerja

Secara umum beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Astuti & Lesmana (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Namun, jika karyawan tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja. Sedangkan menurut Sitepu, (2018) menjelaskan beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik

analisis jabatan, teknik analisa beban kerja atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi Utami (2019).

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Putri, dkk. (2020), menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Dengan demikian, beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Lembaga atau perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti. Lingkungan Kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik dan tugas-tugas fisik hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

c) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.5.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada beberapa indikator pengukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang diterima karyawan, indikator ini juga akan digunakan untuk penelitian ini, diantaranya adalah:

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan dimana karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya sesuai dengan job desk masing-masing jabatan.

b) Waktu yang Digunakan

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sedangkan menurut Rolos, (2018) menyebutkan pengukuran beban kerja dapat menggunakan indikator antara lain, yaitu:

- 1) Target pekerjaan adalah pandangan individu mengenai besarnya target yang harus dicapai dari uraian pekerjaan yang harus di selesaikan. Target yang harus dicapai sesuai yang ditetapkan oleh Perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu satu sama lain.
- 2) Kondisi pekerjaan adalah mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil

keputusan dengan cepat pada saat menyelesaikan pekerjaan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- 3) Penggunaan waktu kerja adalah waktu kerja yang digunakan sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedur*) dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP kepada karyawan yang bekerja didalamnya. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- 4) Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.

Berdasarkan pemaparan beberapa indikator beban kerja tersebut, maka untuk mengukur beban kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Koesomowidjojo (2017), yaitu kondisi pekerjaan, waktu yang digunakan, dan target yang harus dicapai.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut:

2.6.1 Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Tangkawarouw, dkk (2019) meneliti dengan judul Pengaruh Lingkungan kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara

simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 2) Gah dan Syam, (2021) meneliti dengan judul tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dengan memakai data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah

populasi, yaitu sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 3) Puspita Ria, (2018) meneliti dengan judul Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 4) Bustari, dkk (2023) meneliti dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yaitu observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, teknik sampel adalah sampel bersyarat atau purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Brantas Abipraya. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.
- 5) Septianti, (2018) meneliti dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang. Metode analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder berupa angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pesona Palembang dengan teknik sampling adalah sampling

jenuh, adapun sampel berjumlah 51 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 6) Wardani dan Apriana, (2018) meneliti Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh semangat kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel yang diperoleh sebanyak 40 responden. Alat analisis

pada penelitian ini menggunakan bantuan IBM SPSS versi 22 .Berdasarkan analisis penelitian hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 7) Putri, dkk (2022) meneliti Pengaruh kemampuan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba. Teknik Analisa yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang menggunakan dua metode yaitu uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan bantuan olah data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha

Bulukumba dengan jumlah 42 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

2.6.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Ningsih, dkk. (2022) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden karyawan PT. Karmand Mitra Andalan bagian Produksi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari

penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 2) Mahirah dan Setiani (2022) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik metode sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.
- 3) Apsari dan Syarif (2022) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. Sampel penelitian ini adalah karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI, yang

berjumlah 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel proposional random sampling. pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 4) Susanto, (2019) meneliti dengan judul pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka Surabaya. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Divisi Penjualan PT Rembaka Surabaya. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 5) Rahmawati, dkk (2021) meneliti pengaruh lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dan sampel penelitian ini adalah para karyawan PT. IndomaretCo Cabang Nangka sebanyak 53 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.
- 6) Verawati, dkk. (2023) meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Godong Ijo Asri. Tujuan penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistic yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, pengujian parsial (Uji-t) dan pengujian koefisien determinasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang karyawan PT. Godong Ijo Asri. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Godong Ijo Asri. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 7) Adha, dkk. (2019) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian

sekarang adalah sama-sama membahas mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

2.6.3 Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Laelana (2023) meneliti pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel sebanyak 35 responden yaitu seluruh karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.
- 2) Lutpiah dan Syarifuddin (2023) meneliti Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, insentif, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial kabupaten Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif serta analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Majalengka yang berjumlah 33 orang. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 3) Al Haddad, dkk (2023) meneliti Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan beban kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank Bengkulu cabang manna serta untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan mempengaruhi baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini 40 orang karyawan di Bank Bengkulu Cabang Manna. Pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Hasil penelitian ini adalah Secara simultan variabel beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel beban kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan

dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 4) Puspitasari, dkk (2023) meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pilar Emas Jember. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 53 karyawan yang merupakan bagian dari total populasi 62 karyawan CV. Pilar Emas. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional stratified* random sampling. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Pilar Emas. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.
- 5) Yanti, dkk (2023) yang meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja

dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasi 68 responden. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK. Kompensasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK, Kemudian hasil analisis uji F (simultan) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KLK. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan besarnya kontribusi antara variabel Beban Kerja dan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 50,7%. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 6) Supriyani, dkk (2023) meneliti pengaruh beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. (Studi Pada Karyawan PT. Eka Akar Jati). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beban kerja, kompensasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Eka Akar

Jati (Studi Pada Karyawan Pt. Eka Akar Jati). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Eka Akar Jati. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sebanyak 46 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, kompensasi tidak berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati, kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

- 7) Lukito dan Alriani, (2019) yang meneliti pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis

membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dari Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,203$ yang berarti peningkatan pada beban kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,680$ yang berarti peningkatan pada lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan pada kinerja karyawan. Stress Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,201$ yang berarti peningkatan stress kerja akan diikuti oleh penurunan pada kinerja karyawan. Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini dapat dilihat dari beberapa variabel, lokasi penelitian dan jumlah responden yang digunakan.

Tabel 2. 1

Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		KK	MK	BK	KK	
1	Tangkawarouw, dkk (2019) yang meneliti Pengaruh Lingkungan kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah	✓			✓	Hasil penelitian menyatakan Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah

2	Gah dan Syam, (2021) yang meneliti Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar	✓			✓	Hasil penelitian menyatakan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3	Puspita Ria, (2018) yang meneliti Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang	✓			✓	Hasil penelitian menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. Semakin tinggi kemampuan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4	Bustari, dkk. (2023) yang meneliti Pengaruh Kemampuan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brantas Abipraya	✓			✓	Hasil penelitian menyatakan kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brantas Abipraya
5	Septianti, (2018) yang meneliti Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang	✓			✓	Hasil penelitian menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan

6	Wardani dan Apriana, (2018) yang meneliti Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal	✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal
7	Futri, dkk (2022) yang meneliti Pengaruh kemampuan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Prospero Showroom Yamaha Bulukumba	✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
8	Ningsih, dkk. (2022) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru
9	Mahirah dan Setiani, (2022) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang		✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food Multirasa Jombang

10	Apsari dan Syarif, (2022) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI		✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI
11	Susanto, (2019) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka Surabaya		✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka Surabaya
12	Rahmawati, dkk (2021) yang meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.		✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
13	Verawati, dkk. (2023) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Godong Ijo Asri		✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Godong Ijo Asri
14	Adha, dkk. (2019) yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja,		✓		✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara

	Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember					signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.
15	Laelana, (2023) yang meneliti Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan
16	Lutpiah dan Syarifuddin, (2023) yang meneliti pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
17	Al Haddad, dkk. (2023) yang meneliti Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna
18	Puspitasari, dkk. (2023) yang meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Pilar Emas Jember
19	Yanti, dkk. (2023) yang meneliti Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang

	pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang					Witmas Sejati KLK Desa Mangsang
20	Supriyani, dkk. (2023) yang meneliti Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan PT. Eka Akar Jati)			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Lukito dan Alriani, (2019) yang meneliti pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang			✓	✓	Hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

