

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Disiplin kerja menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang baik sesuai dengan kriteria perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Untuk itu dalam bab ini peneliti akan menguraikan secara konseptual tentang pokok bahasan yang terkait dengan rencana penelitian yang akan peneliti lakukan, serta menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan tentang pengaruh kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur jalannya perusahaan. Setiap perusahaan tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula untuk perusahaan.

Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan tersebut kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berdasarkan kecakapan, kesungguhan dalam berusaha dan juga memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadapnya. Karyawan yang mempunyai kinerja baik tentu saja menjadi asset penting perusahaan karena hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas sendiri merupakan hasil kerja yang dinilai berdasarkan tingkat baik buruknya barang yang diperoleh, sedangkan kuantitas yaitu jumlah barang yang diperoleh selama jam kerja berlangsung.

Selanjutnya menurut Rivai (2004) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka seorang karyawan sangat membantu dalam proses pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan melalui usaha juga kecakapannya untuk berkontribusi dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Payaman

J. Simanjutak (2005):

1. Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sarana yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.
3. Faktor Dukungan Manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator karyawan adalah instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Mangkunegara (2013) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat 5 aspek yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja karyawan yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang sengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan sesama karyawan secara vertical maupun horizontal, baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar urusan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan menjadi semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu keinginan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta dalam hal mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Inisiatif dari karyawan dapat menunjukkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

1.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Dalam sebuah perusahaan, faktor sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Dengan begitu, maka seorang karyawan membutuhkan keahlian yang baik dan handal dalam melakukan pekerjaannya. Bagaimanapun hebat dan canggihnya peralatan kerja dan teknologi modern yang digunakan dalam bekerja, namun perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kemampuan kerja untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan kepadanya sehingga memudahkan pekerjaan mereka.

Menurut Gibson (2003) kemampuan adalah sifat bawaan sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan. Kemudian kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Robbins (2017) mengemukakan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Wursanto (2003) kemampuan adalah kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa bila perusahaan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal maka karyawannya harus memiliki kemampuan yang baik. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan juga dapat dilihat dari cara karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang sangat baik. Jika karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan perusahaan maka akan menghasilkan mutu atau hasil pekerjaan yang baik pula. Dengan keterampilan dan kecerdasan yang ada, maka karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas yang baik untuk perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan

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

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
2. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisiensi secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

1.1.2.3 Indikator Kemampuan

Menurut Raharjo, dkk (2016) indikator kemampuan kerja adalah:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

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

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

1.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang.

Disiplin kerja sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya harus disertai dengan disiplin kerja. Seorang karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang

ditentukan sehingga tidak menghambat penyelesaian pekerjaan yang lain dari karyawan tersebut.

Disiplin perlu ditumbuhkan, ditegakan, dan dipelihara dengan sebaik-baiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2008) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Davis dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Wardana (2008) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Dari berbagai pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang

dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan dari luar atau dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar dan memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan.

2. Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu perusahaan atau organisasi, semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan atau organisasi bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran

yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap indisoliner, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada atau tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan atau organisasi, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan perusahaan atau organisasi. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam perusahaan atau organisasi.

6. Ada atau tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan

.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Adapun kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa meskipun kepada bawahan sekalipun.

1.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Veithzal Rivai (2005) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi dasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

4. Tingkat Kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

1.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti / Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|---|--|----------------------------------|--|
| 1. | Aulia Hani Rahmawati (2013) / Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pegawai kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya. | Disiplin kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan |
| 2. | Muhammad Ferryal Ramadhan dan Ari Darmawan (2018) / Pengaruh kemampuan kerja, motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling | Kemampuan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin kerja (X3), Pengembangan karir (X4) dan Kinerja Karyawan (Y) | Analisis linier berganda | Kemampuan kerja, Motivasi kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Eza Herlambang Taufik (2017) / Pengaruh kemampuan, pengalaman dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada <i>Foreign Exchange Trader</i> | Kemampuan (X1), Pengalaman (X2), Disiplin (X3), dan Kinerja karyawan (Y) | Analisis Regresi Linier Berganda | Kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Zainal (2019) / pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Kecamatan Bohodopi Kabupaten Morowali | Kemampuan kerja (X1), pengalaman kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) | Regresi linier berganda | Kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara silmultan berpengaruh positif |
| 5 | Jaya Heri Kusuma (2018) / the effect of human resources ability, leadership and work | Kemampuan manusia (X1), kepemimpinan (X2), disiplin | Regresi linier berganda | Kemampuan manusia, kepemimpinan, dan disiplin kerja |

| | | | | |
|---|---|---|-------------------------|---|
| | discipline on performance: study in Pringgasela district Indonesia | kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) | | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6 | Richard Christian, Paulus Kindangan, Johan Tumiwa (2015) / influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance in PT. Dayana Cipta | Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) | Regresi linier berganda | Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu di atas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

1) Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, maka objek penulis adalah UD. Jaya Makmur Jombang. Perbedaan juga terdapat pada variabel terikat, pada penelitian terdahulu variabel terikatnya adalah prestasi kerja karyawan sedangkan variabel terikat penulis yaitu kinerja karyawan.

2) Penelitian kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan. Persamaan juga ada pada variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Taman Rekreasi Sengkaling, maka objek penulis adalah UD. Jaya Makmur Jombang.

3) Penelitian ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan. Persamaan juga ada pada variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah *Foreign Exchange Trader* di Kalimantan Selatan , maka objek penulis adalah UD. Jaya Makmur Jombang.

4) Penelitian keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan. Persamaan juga ada pada variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah kantor kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali, maka objek penulis adalah UD. Jaya Makmur Jombang. Perbedaan juga terdapat pada variabel terikat yaitu pengalaman kerja.

5) Penelitian kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan. Persamaan juga ada pada variabel terikatnya yaitu sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah Pringgasela district Indonesia, maka objek penulis adalah UD. Jaya Makmur Jombang. Perbedaan juga terdapat pada variabel bebas yaitu *leadership* atau kepemimpinan.

6) Penelitian keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah terdapat pada variabel bebasnya yang menggunakan variabel disiplin kerja. Pada variabel terikat juga sama yaitu menggunakan variabel kinerja karyawan. Persamaan juga terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan rencana penelitian yaitu pada objek yang akan diteliti, jika pada penelitian terdahulu objeknya adalah PT. Dayana Cipta, maka objek penulis adalah UD. Jaya Makmur Jombang. Perbedaan juga terdapat pada variabel bebas yaitu pengalaman kerja.

1.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kemampuan kerja adalah suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada karyawan dalam melakukan aktifitas, sehingga apa yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mempunyai kemampuan yang mumpuni, maka ia juga tidak akan bisa menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Namun apabila karyawan memiliki kemampuan yang tinggi, hal tersebut akan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dari hasil penjabaran di atas, maka hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan telah dibuktikan dengan penelitian terdahulu oleh peneliti Muhammad Farryal Ramadhan dan Ari Darmawan (2018) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap sadar dari karyawan yang patuh dan taat akan peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka ia akan memperoleh hasil kerja yang baik pula. Namun bila karyawan tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja seperti masuk kerja yang tidak tepat waktu, tidak mentaati peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, maka apabila hal ini masih saja terus terjadi dalam perusahaan maka karyawan tidak akan bisa memperoleh hasil yang tidak sesuai dengan standar perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati (2013) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pegawai Kantor Pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Surabaya, dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian latar belakang dan uga kajian teori seta dengan dukungan dri penelitian terdhulu, maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari

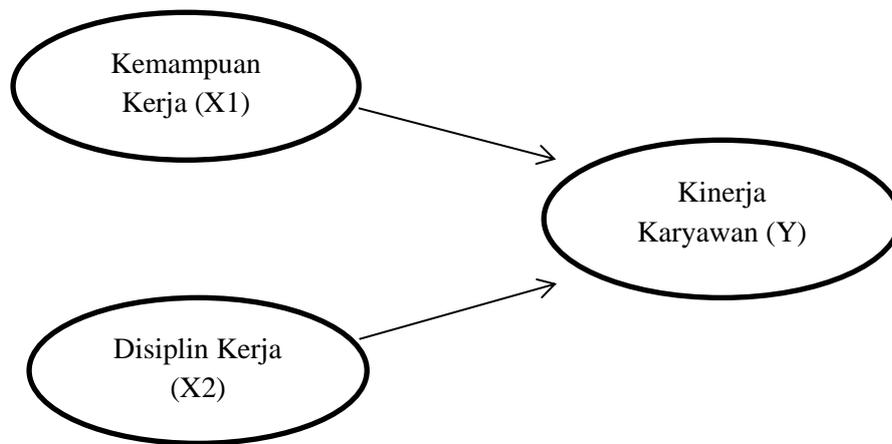
peneliti adalah kemampuan kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari tingkat keterampilan juga dari pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, kemampuan juga dapat terlihat dari karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kemampuan rendah maka ia tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik, namun apabila karyawan memiliki tingkat kemampuan yang tinggi, karyawan tersebut mampu menghasilkan kinerja yang tinggi untuk perusahaan dan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Selain kemampuan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Seorang karyawan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh dengan rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Agar dapat memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi, diperlukan adanya peraturan dan juga sanksi-sanksi dari perusahaan untuk diberlakukan kepada karyawannya. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun apabila karyawan tidak memiliki sikap disiplin yang tinggi juga tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja, maka karyawan tidak akan bisa mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Adapun penjelasan di atas dapat di gambarkan dalam model kerangka konseptual berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara ataupun dengan dugaan tentang apa saja yang peneliti amati dalam usaha untuk mematumhinya. Berdasarkan kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah disampaikan di atas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan