

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia akan semakin penting dalam Peran sumber daya manusia penting dalam sebuah organisasi baik organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu organisasi / perusahaan memiliki peran penting karena menjadi motor penggerak untuk faktor produksi yang lain (Wiranti, W. 2016; Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B., 2018) yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Untuk itu, diperlukan kemampuan pihak manajemen perusahaan agar kinerja sumber daya manusia yang dimiliki tetap maksimal dalam kondisi apapun.

Menurut Mangkunegara (2008) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/ karyawan yaitu kemampuan pribadi dan motivasi kerja. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge dan 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. Dari pendapat tersebut tampak bahwa kemampuan pribadi karyawan berkontribusi terhadap kinerjanya.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 1998).

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan mental/intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan fisik lainnya.

Pegawai yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, memberikan keuntungan bagi perusahaan. Kemampuan individu yakni kemampuan teknis seperti penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan, kemampuan konseptual seperti memahami kebijakan organisasi dan memahami target organisasi, kemampuan sosial seperti

mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik dan kemampuan untuk bekerja dalam tim.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ketut Muliharta pada tahun 2014 dengan judul pengaruh Kemampuan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Tenaga kerja hotel puri bagus lovina dengan kemampuan kerja yang tinggi serta dengan adanya pengalaman dan pengetahuan dengan standart di bidang pariwisata berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Lovina.

Demikian juga penelitian yang dilakukan Wiryawan Suputra Gumi, Ida Ayu Komang Juniasih, Maria Yosefa Lopesda Cruz pada tahun 2019 dengan judul Kemampuan kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Departemen Baggage Service PT Garuda Angkasa Cabang Denpasar. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garuda Angkasa Cabang Denpasar. Semakin meningkatnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, ketepatan

Selain itu, Dana Cahya Putra, Drs. Moch. Mustam, MS., Dra. Tri yuniningsih, M.Si pada tahun 2012 dengan judul Pengaruh Kemampuan kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Gawansari Semarang.

Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Gawansari Semarang. Ada hubungan yang positif dan signifikan dari kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai positif menyatakan hubungan yang searah jika kemampuan kerja naik (X1) maka kinerja pegawai (Y) naik. Kemampuan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Gawansari Semarang yang tinggi pula. Sedangkan perilaku pemimpin yang rendah akan diikuti kinerja pegawai yang juga rendah.

Menurut Mangkunegara (2008), Kemampuan kerja erat hubungannya dengan kinerja . Jika kemampuan yang dimiliki karyawan baik, Maka kinerja karyawan juga akan cenderung baik. Begitu pula sebaliknya jika Kemampuan yang dimiliki karyawan buruk, Maka kinerja karyawan juga akan cenderung buruk. Hal ini sudah dibuktikan oleh Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja karyawan pada CV sinar agung. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kemampuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Hal ini disebabkan karena dilapangan dijumpai hubungan atau komunikasi antara karyawan tetap dan karyawan part time harian, mingguan, bulanan tidak maksimal karena kurangnya intensitas dalam hal bekerja sama.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Yohanis Karimarehe, Rahmat Laan, pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh Kemampuan terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan Maulafa. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan

maulafa tidak disignifikan . Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ketika pegawai Kelurahan di Kecamatan Maulafa merasa bahwa kemampuan kerja mereka meningkat maka pegawai mulai lalai dan mengabaikan tugas yang dibebankan atau dengan kata lain ketika pegawai merasa bahwa kemampuan kerjanya meningkat maka pegawai tidak perlu melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan. Sebagaimana yang dikatakan Purba (dalam Siburian, 2014) bahwa kinerja individual dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan inovasi. Hal ini disebabkan pegawai tidak membutuhkan pengawasan karena merasa memahami segala pekerjaan yang diberikan atau menjadi tugasnya merasa lebih senior dibanding dengan pegawai lain sehingga pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan dan kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

Riset mengenai pengaruh Kemampuan kinerja terhadap kinerja karyawan sudah banyak dilakukan. Namun demikian, masih terbatas jumlah artikel yang membahas topik tersebut dalam bentuk *systematic literature review* (SLR) atau studi kepustakaan. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat menggunakan metode studi kepustakaan yaitu dengan mengkaji penelitian sebelumnya, yang bertujuan untuk memberikan analisis lebih dalam dan komprehensif tentang pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan .

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW* PENGARUH KEMAMPUAN KERJA TEHADAP KINERJA KARYAWAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah :

1. Sebaran jurnal yang memuat artikel dengan tema pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Faktor - faktor apa sajakah pada kemampuan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Jenis penelitian teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui sebaran jurnal yang membahas masalah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja pada kemampuan kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Untuk mengetahui jenis penelitian, teknik pengumpulan data dan alat penelitian apa yang digunakan untuk meneliti?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah keilmuan manajemen khususnya pembahasan tentang hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

A. STIE PGRI Dewantara Jombang

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan khususnya bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menjadi alternative model penelitian kepustakaan yang belum banyak dilakukan oleh mahasiswa STIE PGRI Dewantara Jombang

B. Penulis

Dapat memberikan pemahaman tentang tatacara yang tepat berupa kemampuan dalam menganalisa mengenai “Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini focus dan sesuai dengan kaidah *systematic literature review* (SLR) maka batasan pada penelitian ini adalah:

1. Populasi : Studi tentang kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil : Pengaruh kemampuan kinerja terhadap kinerja karyawan.
3. Desain studi : Penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif

4. Tahun publikasi : Tahun 2017 – 2021
5. Bahasa : Bahasa Indonesia