

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Pimpinan memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Memang sudah menjadi tujuan umum bagian manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Bohlarander dan Snell (2010:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
 - c. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

- b. **Pengembangan**
Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.
- d. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- f. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Robbins (2012:46) mengemukakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Wijoyono (2012:85) menyatakan bahwa kemampuan kerja ialah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Blanchard dan Hersey (2014:5) kemampuan kerja adalah suatu keadaan yang ada pada diri pekerja secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian kemampuan kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2013:52) bahwa kemampuan kerja terdiri atas 2 faktor, yaitu:

1. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan dan karakteristik serupa.

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey dalam Ayu Diah (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan teknis dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
2. Kemampuan sosial adalah kemampuan bekerja sama (team work) dalam sebuah kelompok kerja.
3. Kemampuan konseptual adalah kemampuan untuk menganalisis dan merumuskan tugas-tugas yang diembannya.

2.1.3 Pengalaman Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Trijoko (2011:82) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut (Aristarini, 2014:208) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

Menurut Manulang (2013;15) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Dari beberapa pengertian pengalaman kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah dilakukan seseorang yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas selama beberapa waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Menurut Handoko (2005:95) faktor-faktor tersebut adalah:

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.
2. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja lebih baik.
3. Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak.

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2013:43) ada beberapa hal lain yang juga dapat digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus dapat digunakan sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.4 Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) Disiplin kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2010:193), disiplin adalah disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Pandi (2016:1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan

diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan atau kesadaran agar mengubah perilaku seseorang atau individu untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dengan adanya disiplin kerja maka instansi akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010:194) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang diberikan perusahaan dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan apabila mampu menyelesaikan dengan tepat dan cepat maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi.
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat tidak masuk kerja tanpa alasan (kemangkiran) karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2012:260) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Menurut Wibowo (2014:70) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Rivai (2012:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok suatu organisasi, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:33) faktor kinerja karyawan terdiri dua faktor yaitu:

1. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
2. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.1.5.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator Kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa Kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Menurut Mangkunegara (2011 : 75) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si (2013)	“Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”,	Variabel Independen : Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Suwarno, Ronal Aprianto (2019)	“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau”.	Variabel Independen : Pengalaman Kerja (X1) Pengembangan Karir (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menyimpulkan ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau.

3.	Faradistia R. Papatungan (2013)	“Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca”.	Variabel Independen : Motivasi (X1) Jenjang karir (X2) Disiplin (X3) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukan secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca.
4.	Zainal (2019)	“Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali”.	Variabel Independen : Kemampuan Kerja (X1) Pengalaman Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja PNS Di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.
5.	Angky Febriansyah, Deden Abdul Wahab (2017)	“Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Lakumas Rancaekek Bandung”.	Variabel Independen : Kemampuan Kerja (X1) Motivasi Kerja(X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.Lakumas Rancaekek Bandung.
6.	Indri Tolo, Jantje L.	“Pengaruh Keterampilan	Variabel Independen :	Hasil penelitian menunjukan bahwa

	Sepang, Lucky O.H Dotulong (2016)	Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (Dispora) Manado”	Keterampilan Kerja (X1) Disiplin Kerja i (X2) Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Julita By Paruru, S. L. H. V. Joyce Lapian, Hendra N. Tawas (2016)	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Air Manado”	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

8.	Any Isvandiari (2017)	“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang”.	Variabel Independen : Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Hana Maskhufatuz Zahro, Bambang Suyadi, Sutrisno Djaja (2017).	“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi”.	Variabel Independen : Pengalaman Kerja (X1) Curahan Jam Kerja (X2) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada home industry tas pita plastik bapak Almunir di Desa Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi
10	Rona Tanjung, Susi Susanti Manalu (2019).	“Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam”.	Variabel Independen : Disiplin Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Variabel Dependen :	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja

			Kinerja Karyawan (Y)	secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life.
11.	Jenita Mandasari, Tri Andjarwati (2020)	“Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur”	Kepemimpinan Transformatif (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Kinerja karyawan dapat optimal jika karyawan tersebut memiliki kemampuan kerja yang memadai untuk melakukan pekerjaannya. Seperti yang dikemukakan Stoner (2005:111) Kemampuan kerja adalah tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Ayu Kristiani, Dr. Ari Pradhanawati, M.S, Andi Wijayanto, S.Sos, M.Si, (2013) dengan hasil penelitian bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Suyanto (2009: 65) Pengalaman kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Pada umumnya perusahaan-perusahaan lebih cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman kerja. Karena pengalaman kerja dapat menunjukkan apa yang dikerjakan oleh pegawai pada saat dia melamar keahlian dan pengalaman kerja merupakan dua kualifikasi yang selalu diperlukan dalam proses pemilihan pegawai.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwarno Ronal Aprianto (2019) dengan hasil penelitian bahwa variabel pengalaman kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:96) yaitu semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja)

yang akan dicapai. Menurut Dharmawan (2011:9) semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan mempermudah organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian Faradistia R. Papatungan (2013) dengan hasil Secara simultan, Motivasi, Jenjang Karir, serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sulut Cabang Calaca.

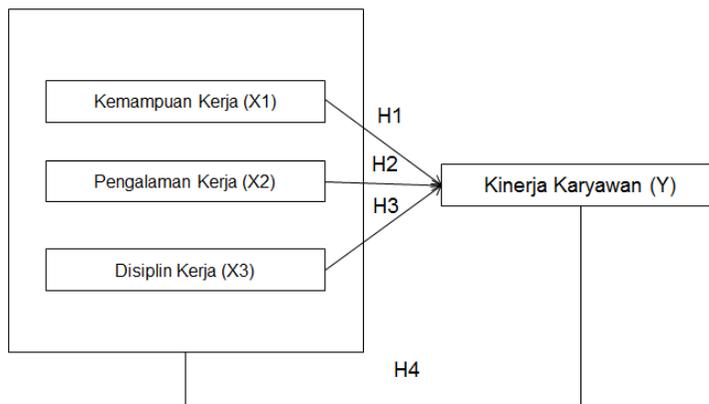
2.3.4 Hubungan Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Bagi organisasi faktor kemampuan kerja, pengalaman kerja dan didiplin kerja sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya disiplin kerja. Robbins (2006:121) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, pengalaman, kemampuan, inisiatif, motivasi, daya tahan atau kehandalan, kuantitas kerja dan disiplin kerja.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2019) dengan hasil penelitian Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja PNS Di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang akan peneliti gunakan dalam penelian ini merupakan intepretasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi. Berikut gambaran kerangka analisis yang dibuat.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- > : Parsial
 - - - - -> : Simultan

1. Kemampuan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
2. Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
4. Kemampuan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:13) Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tinjauan teori yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Kemampuan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
2. H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
3. H3 : Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.
4. H4 : Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Lintas Usaha Ekonomi Surabaya.

