

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan efektif. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat dibutuhkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar perusahaan tersebut tetap bertahan dibandingkan dengan uang. modal. teknologi SDM memiliki peranan penting dalam hal tersebut. Jika sebuah perusahaan tidak memiliki SDM yang baik maka. perusahaan tidak dapat berkembang dengan baik atau tetap berada di tempat.

Sumber daya manusia menduduki peranan penting memiliki kedudukan yang strategis di dalam suatu perusahaan. dengan berkembangnya zaman SDM juga harus bisa menyesuaikan diri dalam hal tersebut. Sumber Daya Manusia juga harus memiliki kemampuan yang baik agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Transportasi merupakan sarana terpenting bagi manusia pada umumnya. transportasi dibagi menjadi 3 atas darat. laut. dan udara. Pembangunan ekonomi dalam sebuah wilayah membutuhkan jasa transportasi. tanpa adanya transportasi tidak mungkin dapat mencapai hal yang maksimal dalam pembangunan ekonomi tersebut.

Salah satu jenis transportasi darat yang ada dan masih eksis sampe sekarang adalah perusahaan PT Antar Lintas Sumatera. Perusahaan pt als telah banyak memberikan kontribusi dalam perekonomian daerah dan nasional. berupa distribusi barang. jasa. penumpang perusahaan bus ini memenuhi trayek dari pulau sumatera sampe ke pulau jawan seperti ke Padang. Pekanbaru. Palembang. Jakarta. Bandung. Yogyakarta. Surabaya. Malang. hingga yang terjauh ke kota Jember provinsi Jawa Timur.

Akan tetapi ditengah tingginya minat masyarakat memakai jasa angkutan perusahaan PT ALS sangat di sayangkan masih terjadinya beberapa kecelakaan dengan kerugian yang tidak sedikit bahkan menelan korban jiwa. Beberapa kecelakaan yang terjadi belakangan ini antara lain: di desa Pargarutan Tapanuli Selatan. Batu Jomba Sipirok. dan kecelakaan lainnya.

Masih terjadinya kecelakaan ini beberapa kecelakaan ini sangat di pengaruhi oleh supir (*driver*) yang sedang mengendalikan sehingga kemampuan kerja seorang supir sangat di tuntutan mumpuni ada dua faktor yang mempengaruhi seorang supir dalam bekerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti: kondisi jalan. jembatan. faktor keluarga (anak dan istri) sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti: kemampuan fisik dan psikis tingkat emosi. mental dan sebagainya.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kemampuan terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang di perlukan untuk menjalankan kegiatan

mental. sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas tugas yang menuntut stamina. kecekatan. kekuatan dan keterampilan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan karena dalam fungsi ini pengembangan fungsi kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kemungkinan besar pekerjaan karyawan yang lebih tinggi dapat dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan.

Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan dari oleh seseorang untuk memenuhi "permintaan" dari suatu pekerjaan. Sedangkan kapasitas ini dapat di ukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang. Beban kerja yang dimaksud ialah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas di butuhkan untuk melakukan kerja tertentu. Ada dua jenis beban kerja yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Adapun yang dibahas dalam penelitian ini adalah beban kerja fisik.

Beban kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaga (*power*). Kerja fisik disebut juga “*manual operation*” dimana performa kerja sepenuhnya akan tergantung pada manusia yang berfungsi sebagai sumber tenaga atau pengendali kerja. Dalam kerja fisik konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat iringan suatu pekerjaan.

Kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi banyak faktor baik faktor yang berasal dari dalam diri seseorang maupun faktor yang berasal dari jalan. maupun keluarga. Menurut Gibson faktor faktor yang menentukan kinerja seseorang dikelompokkan menjadi 3 faktor yakni: variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi dan faktor demografi (umur dan jenis kelamin) dan sebagainya. Variabel psikologis yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan sikap terhadap pekerjaan. motivasi dan kepribadian.

Dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Kuth Davis berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara fisiologi kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)* artinya karyawan yang memenuhi IQ (110-120) di atas rata rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karena itu seorang supir (*driver*) bus PT ALS

sangat dituntut kemampuan kerjanya agar keselamatan penumpang/konsumen terjaga.

Sedangkan David McClelland mengembangkan pendapatnya bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan baik. Sebaik baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan sebuah perusahaan semakin baik kinerja karyawan (supir) maka tujuan perusahaan dapat di capai. Demikian juga sebaliknya apabila kinerja supir PT ALS semakin rendah maka tujuan perusahaan untuk bus PT ALS diminati oleh masyarakat semakin sulit dan semakin ketatnya persaingan perusahaan bus saat ini. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan karena kinerja adalah salah satu tokoh utama untuk melihat kemampuan karyawan(supir) dari semu melalui evaluasi perilaku yang mencerminkan pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA SUPIR BUS PT ALS MEDAN.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya oleh peneliti mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja supir yang belum maksimal dapat menyebabkan kinerja yang rendah.
2. Beban kerja supir yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan tanggungnya kinerja supir.
3. Kemampuan kerja yang kurang dan beban kerja yang terlalu tinggi membuat pelayanan terhadap penumpang/konsumen kurang maksimal.
4. Bagaimana supaya perusahaan bus pt als medan tetap diminati para pelanggan/masyarakat.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya menyoroti tentang mengenai permasalahan kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir bus (*driver*) di PT ALS Medan.

1.3.2 Rumusan masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian yang akan disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir (*driver*) di PT ALS?

2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir di PT ALS?
3. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir PT ALS?

1.4 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir bus PT ALS.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada bagian supir bus di PT ALS.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pada bagian karyawan supir bus di PT ALS.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini melakukan dapat diharapkan bermanfaat di antara berbagai pihak

1. Bagi PT ALS MEDAN

Hasil penelitian ini akan di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan kerja dan membuat beban kerja karyawan yang ideal atau lebih baik.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut yang dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian supir di PT ALS MEDAN.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya kemampuan kerja dan beban kerja terhadap karyawan (supir bus PT ALS).

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kemampuan Kerja

2.1.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti (bisa sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan. Menurut Hasibuan (2005:94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya serta waktu. Sedangkan menurut Kreitener (2005:185) yang dimaksud dengan kemampuan kerja adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67) secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*) artinya karyawan memiliki IQ di atas rata rata dengan Pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam pekerjaan sehari hari, maka lebih mudah mencapai prestasi yang maksimum.

Sementara itu Thoha (2011) mengatakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari Pendidikan. pelatihan. dan pengalaman sedangkan menurut Robbins dan Judge

(2011:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan keseluruhan seseorang pada dasarnya terdiri dari dua faktor berikut:

1. Kemampuan Intelektual (*Intelektual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental (berfikir, menalar, dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang di perlukan untuk menjalankan kegiatan mental Tes IQ misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik yang sama. kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Kemampuan fisik memiliki makna menuntut kemampuan keterampilan dan juga lebih dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang menghasilkan kecekatan, keterampilan tangan, stamina, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di artikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas tentang sesuatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan karyawan (supir) dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan (supir) untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Handoko (2013:12) faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pendidikan

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

2. Faktor Pelatihan

Yaitu materi pelatihan kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Yaitu latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup Pendidikan pelatihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu lalu.

2.1.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Amarullah (2012) kemampuan kerja adalah:

1. Tingkat pendidikan formal yang pernah di ikuti.
2. Tingkat pendidikan non formal (kursus. pelatihan. penataran dan sebagainya).
3. Pengalaman kerja yang dimiliki.
4. Kemampuan/minat karyawan terhadap ilmu pengetahuan.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus dipikirkan oleh setiap perusahaan karena beban kerja merupakan salah satu yang dapat meningkatkan produktif karyawan. Menurut Vanehopo (2020:1) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus di selesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap tugasnya, yang diberikan hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Sedangkan menurut Linda (2014) beban kerja mmerupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan yang di selesaikan. Sementara itu, menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang di lakukan seseorang menyelesaikan tugasnya dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata rata dari masing masing pekerjaan dalam waktu tertentu. Beban kerja mencakup beban kerja fisik maupun mental.akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan/penyakit akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah dapat menderita penyakit akibat kerja.

Menurut Sudiharto (2009: 79) beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapat keberhasilan dan produktif kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja. Sementara itu Haryono (2008:104) berpendapat bahwa beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan seorang pekerja ataupun sekelompok orang dalam waktu tertentu dalam keadaan normal. Kemudian Adil kurma (2010:64) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu proses Analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilakukan dalam kondisi normal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dibuat kesimpulan bahwa beban kerja merupakan kapasitas individu pekerjaan untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan kepadanya. Yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dan batasan waktu yang dimiliki oleh pekerjaan dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian beban kerja adalah sebuah proses yang

dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan rentang waktu yang telah di tetapkan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Adapun yang menjadi faktor faktor mempengaruhi beban kerja menurut Arika (2011:85) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah adalah beban kerja yang berasal dari luar/tubuh pekerja diantaranya:

- a. Tugas-tugas yang dilaksanakan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, serta sikap kerja. Sedangkan bersifat mental antara lain kompleksitas pekerjaan, tingkat tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh serta tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti waktu kerja, lama kerja waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengungkapan, model struktur organisasi pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis) lingkungan kerja biologis (bakteri, virus, dan parasite) dan lingkungan kerja psikologi (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain yang dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis yang terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, gizi, kondisi kesekatan dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.3. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dapat dilakukan dengan berbagai prosedur namun O' Donnel Enggeimer (2008:69) telah menggolongkan kepada tiga kategori pengukuran yaitu:

1. Pengukuran subjektif yaitu pengukuran yang didasarkan pada penilaian dan pelaporan oleh pekerja yang dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas, pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scala*).
2. Pengukuran kinerja yaitu pengukuran yang dapat diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkakan oleh pekerja.
3. Pengukuran fisiologis yaitu mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan tugas/pekerjaan tertentu.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mener(1990) kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepadanya. Setiap harapan bagaimana tentang bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Di setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang di tetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai prilaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Prawirasentono 1999 dalam Rudi, 2006:4) kinerja bila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapain tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri 2004).

Sementara Robbin (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Russel (2001) (dalam Riani, 2011) performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu dalam kegiatan selama periode tertentu pula. Ahli yang lain berpendapat Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan

pegawai dalam melakukan sesuatu ke ahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta di tetapkan secara Bersama sama yang dijadikan sebaagai acuan kerja.

Menurut Byora dan Rul dalam (Harsiko:2011) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerja seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya sesuai dengan hasil yang di harapkan. Menurut Asad (1998) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam kesempatan lain. Withmore (1997) dalam (Mahesa, 2010) mengemukakan kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja itu sendiri.

Berdasarkan dengan berbagai pendapat di atas dengan catatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas pengertian kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan suatu tugas dan memenuhi syarat agar tugas yang dilakukan tersebut dapat

tercapain dan hasilnya pun maksimal. Mendalam startegi untuk mengelola. mengukur dan meningkatkan kinerja yang di mulai terlebih dulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik antara lain:

1. Tolak ukur yang baik. haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik harus mampu membedakan individu sesuai dengan kinerja masing-masing.
3. Tolak ukur yang baik harus sensitive terhadap masukan dan Tindakan - tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik harus dapat diterima individu yang mengetahui kinerja sedang dinilai.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut pendapat para ahli diantaranya stress (dalam Cahyono, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang sesuai tugas yang diberikan kepadanya
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan prilaku.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah melakukan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari setiap individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi atau perusahaan. Nilai yang diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu. Kinerja juga dapat mengekspresikan dalam penyelesaian tugas tugas yang menjadi tanggung jawab inti dari penilaian kinerja untuk mengetahui beberapa produktif karyawan tersebut dapat bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga seorang karyawan atau kelompok karyawan organisasi masyarakat memperoleh manfaat.

Menurut George dan Jones (2002) (dalam Harsuko, 2011) bahwa kinerja dapat dinilai dari kuantitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan. Robbins (1994 dalam Harsuko, 2011) menyatakan bahwa ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu yaitu:

1. Tugas individu
2. Prilaku individu
3. Ciri individu

Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik karyawan maupun manajer yang telah melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Dalam hal ini Bernardi & Russel (dalam Sutrisno, 2010) mengajukan enam kinerja primer yang dapat dijadikan acuan pengukuran kinerja yaitu kualitas merupakan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang di harapkan. Berikut adalah indicator penilaian kerja:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dikaitkan.
2. Batas waktu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan dapat dilaksanakan dalam rentang waktu yang telah direncanakan dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
3. Efektivitas sumber daya merupakan tingkat sejauh mana sumber daya organisasi (manusia teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap penggunaan sumber daya.
4. Kebutuhan pengawasan merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah Tindakan kurang diinginkan.
5. Integritas pribadi ini merupakan tingkat sejauh mana karyawan memerlukan harga diri. nama baik. kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 233) adapun indikator kinerja yaitu sebagai

berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran

5) Kemampuan Kerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun menurut Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan Balik
- 4) Alat atau Sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

d. Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 233) adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerjasama

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2) Kualitas Pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. karyawan memiliki kinerja baik bila menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan

4) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun menurut Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasannya sebagai berikut :

1) Tujuan

2) Standar

3) Umpan Balik

4) Alat atau Sarana

5) Kompetensi

6) Motif

7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

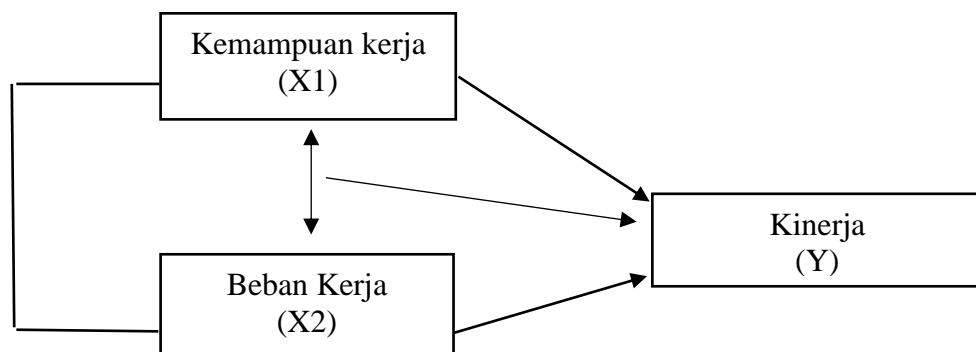
No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Hasil Penelitian
1	Irpan Suasanto (2020)	Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perum damri kota mataram	Hasil penelitian yang didapatkan adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja secara Bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perumdamri kota mataram semakin tinggi semakin tinggi kemampuan karyawan akan mendapat kinerja yang bagus
2	Lani Puspita Dewi (2018)	Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Makmur Pinang. pangkalan susu kabupaten langkat	Kemampuan dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan
3	Ratih (2016)	Pengaruh kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sosro Indonesia	Dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dan beban kerja baik secara parsial (terpisah) maupun simultan(bersamaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan sosro Indonesia
4	Zakaria (2018)	Pengaruh Kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Cabang Medan.	Hasil penelitian adalah bahwa kemampuan kerja dan semangat kerja baik parsial dan simultanberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Danamon Cabang Medan.

Sumber tabel: Irpan Susanto(2020),Lani Puspita dewi(2018),Ratih(2016) zakaria

(2018) Diolah Oleh peneliti (2023)

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini adalah melihat adanya pengaruh kemampuan kerja . beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan di uraikan tentang adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian ini di gunaka konsep sebagai berikut.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penelitian data yang diuraikan di atas maka hipotesis rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja supir.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja supir.
3. Terdapat kemampuan kerja dan beban kerja terhadap kinerja supir bus.