

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI MELATI  
KENCANA PIZZA HUT DEMANG PALEMBANG.**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MUTIA SARI**

**NPM. 1601110106**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN  
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI  
MELATI KENCANA PIZZA HUT DEMANG PALEMBANG.**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**MUTIA SARI**

**NPM. 1601110106**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**


**2021**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama** : MUTIA SARI  
**Nomor Pokok/NIRM** : 1601110106  
**Jurusan/ Program Studi** : Ekonomi/Manajemen  
**Jenjang Pendidikan** : Strata I  
**Mata Kuliah Pokok** : Manajemen Sumber Daya Manusia  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA , BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI MELATI KENCANA PIZZA HUT DEMANG PALEMBANG

**Pembimbing Skripsi**

Tanggal 03 Mei 2021 Pembimbing I :  **Sugiri Dinah, SE, M.Si**  
NIDN : 0205085601

Tanggal 03 Mei 2021 Pembimbing II :  **Dian Septianti, SE, MM**  
NIDN : 0206098501

**Mengetahui :**

Dekan Fakultas Ekonomi  
Manajemen

  
**Dr. May Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS**

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

  
**Marivah Zanariah, SE, M.M**

NIDN : 0222096301

**MOTTO :**

*Bangunlah pagi hari untuk mencari rezeki dan kebutuhan-kebutuhanmu. Sesungguhnya pada pagi hari terdapat barakah dan keberuntungan.”*

*(HR At-Thabrani dan Al-Bazzar)*

*Kupersembahkan kepada :*

- *Kedua orang tua tercinta*
- *Saudara kandung tercinta*
- *Kedua Mertua tercinta*
- *Suami tercinta*
- *Anak tercinta*
- *Teman-taman seperjuangan*
- *Sahabat-sahabatku tercinta*
- *Almamaterku tercinta*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUTIA SARI  
Nomor Pokok : 1601110106  
Angkatan : 2016  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN KERJA , BEBAN KERJA DAN  
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
SARI MELATI KENCANA PIZZA HUT DEMANG  
PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2021

Penulis,



MUTIA SARI

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang,

Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI MELATI KENCANA PIZZA HUT DEMANG PALEMBANG”

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

3. Bapak Sugiri Dinah, SE. M.Si. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Dian Septianti, SE.MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat
8. Anak dan Suami yang telah memberikan doa dan dukungan

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Januari 2021

Penulis,



Mutia Sari

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PALGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Pengertian Menejemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2 Tujuan Menejemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2 Kemampuan Kerja .....	11
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja.....	11



2.2.2	Jenis-jenis kemampuan kerja .....	13
2.2.3	Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja .....	13
2.2.4.	Indikator Kemampuan Kerja .....	14
2.3	Beban Kerja.....	15
2.3.1	Pengertian Beban Kerja.....	15
2.3.2	Indikator Beban Kerja .....	17
2.4	Konflik Kerja .....	17
2.4.1	Pengertian Konflik Kerja .....	17
2.4.2	Faktor penyebab Konflik Kerja.....	18
2.4.3	Indikator Konflik Kerja.....	19
2.5	Kinerja Karyawan .....	20
2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.5.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	20
2.5.3	Indikator Kinerja .....	22
2.6	Penelitian Lain Yang Relevan.....	23
2.7	Kerangka Berfikir.....	24
2.8	Hipotesis.....	24

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
3.1.1	Tempat Penelitian.....	26
3.1.2	Waktu Penelitian .....	26
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data.....	27
3.2.1	Sumber Data.....	27

3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3	Populasi Sampel dan Teknik sampling .....	30
3.3.1	Populasi .....	30
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	31
3.4	Rancangan Penelitian .....	31
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	32
3.5.1	Variabel Penelitian .....	32
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	33
3.6	Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1	Uji Instrumen.....	36
3.6.1.1	Uji Validitas .....	37
3.6.1.2	Uji Reliabilitas .....	37
3.7	Teknik Analisa Data.....	37
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	38
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	38
3.8	Uji Hipotesis Penelitian .....	42
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	42
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	44
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	44
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	45

4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	45
4.1.3.1	Struktur Organisasi .....	45
4.1.3.2	Uraian Tugas .....	47
4.2	Pembahasan dan Inteprestasi .....	52
4.2.1	Deskripsi Profil Responden .....	52
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	53
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	54
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	55
4.3.1	Uji Validitas .....	55
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	60
4.4	Teknik Analisis Data .....	61
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	61
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	62
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk .....	62
4.4.2.2	Analisi Linier Berganda .....	65
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	67
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	68
4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	69
4.5.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	69
4.5.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	70

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	74
5.2	Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>76</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1.1	Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan .	4
1.2	Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan .....	5
1.3	Tingkat absensi karyawan.....	6
2.1	Penelitian terdahulu yang relevan .....	23
3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	26
3.2	Jumlah Karyawan .....	31
3.3	Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	33
3.4	Skala Likert .....	36
3.5	Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	41
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	53
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	54
4.4	Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1) .....	56
4.5	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2) .....	57
4.6	Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X3) .....	58
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	59
4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	61
4.9	Statistik Deskriptif .....	62
4.10	Hasil uji Analisa Linier Berganda .....	66
4.11	Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	67

4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi .....	68
4.13 Hasil Uji f .....	69
4.14 Hasil Uji t .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar

2.1	Kerangka Berfikir .....	24
4.1	Struktur Organisasi .....	46

## ABSTRAK

**MUTIA SARI, Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang, (Di bawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, SE. M.Si dan Ibu Dian Septianti, SE, M,M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kemampuan Kerja , Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dari seluruh Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja , Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang. Dengan signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,821 + 0,116 X_1 + 0,421 X_2 + 0,223 X_3$  Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang,  $0,000 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang Palembang. dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kemampuan Kerja , Beban Kerja, Konflik Kerja***



## **RIWAYAT HIDUP**

Mutia Sari, lahir dipalembang pada tanggal 07 Maret 1998 anak tujuh dari tujuh bersaudara dari Bapak Ahmad Syukri Abdullah (Alm) dan Rodiah.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri 38 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negri 5 Palembang. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMA Sjakyakirti Palembang. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, April 2021

Mutia Sari

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Didalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang

disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan

Selain kemampuan kerja, beban kerja juga berkaitan dengan kinerja karyawan. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai imaka bertambah pula beban karyawan. Beban kerja merupakan suatu tuntutan pekerja saat menerima permintaan, perintah atau tuntutan yang akan menghasilkan suatu bentuk dan tingkatan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan

lebih banyak dengan kepuasan kerja yang sama sehingga terjadi inefisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan, dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawan dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi, dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri

Selain kemampuan kerja, dan beban kerja ada juga konflik kerja berkaitan dengan kinerja karyawan. Konflik kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Konflik kerja juga bisa disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok, karena harus membagi sumber daya yang langka atau aktivitas kerja atau mempunyai status, tujuan, penilaian, atau pandangan yang berbeda.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang, kinerja karyawan terutama dalam kemampuan kerja, beban kerja dan konflik kerja karyawan yang masih belum maksimal. Masih kurangnya kemampuan kerja seperti kurang adilnya pembagian

jadwal shift kerja, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang pahaman karyawan atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan. Selain kemampuan kerja masalah beban kerja juga menjadi masalah kinerja karyawan, data yang diperoleh memaparkan bahwa kerja di pada PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang memiliki tekanan yang cukup besar dan mengusulkan harus ada penambahan karyawan untuk mengurangi jumlah pekerjaan yang dilakukan. Beberapa orang karyawan memilih tidak masuk kerja dengan berbagai alasan seperti cuti, sakit, izin urusan keluarga, izin urusan perkuliahan dan Lain-lain, Hal-hal seperti ini akan berakibat menghambat kinerja karyawan itu sendiri yang akan merugikan perusahaan kedepannya. Adapun daftar penilaian kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan**

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang, 2020

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang**

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	82	Baik	75	Cukup
3	Kerjasama	82	Baik	73	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	76	Baik
6	Ketaatan terhadap atasan	82	Baik	70	Cukup
7	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	76	Baik
8	Inisiatif dan inovasi	85	Baik	75	Cukup
9	Komunikasi	83	Baik	72	Cukup
<b>Jumlah</b>		837		744	
<b>Rata-Rata</b>		83,70%	Baik	74,40%	Cukup

Sumber : Kinerja Karyawan (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang 2019-2020)

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang, sudah baik pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 9,3% dari tahun 2019, Penilaian kinerja karyawan dilakukan selama satu tahun sekali pada bulan Desember dan dinilai langsung manajer.

Berikut tabel yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang dilihat dari tingkat absensi karyawan

**Tabel 1.3**  
**Tingkat absensi karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang**  
**Tahun 2020**

No	Bulan	Karyawan (Orang )	Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seterusnya (Orang)	Absensi (Hari)	Hari Masuk (Hari)	(%)
	( 1 )	( 2 )	( 3 )	( 4 ) = ( 2 ) x ( 3 )	( 5 )	( 6 ) = ( 4-5 )	( 7 ) = ( 5 :4 ) x 100
1	Jan	50	27	1.350	5	1.345	0,37
2	Feb	50	25	1,250	2	1,248	0,16
3	Mar	50	27	1.350	1	1.349	0,07
4	Apr	50	26	1,300	4	1,296	0,30
5	Mei	50	27	1.350	2	1,348	0,14
6	Juni	50	26	1,300	1	1,299	0,07
7	Juli	50	27	1.350	6	1,344	0,44
8	Agst	50	27	1.350	3	1,347	0,22
9	SePT	50	26	1,300	2	1,298	0,15
10	Okt	50	27	1.350	5	1,345	0,37
11	Nov	50	26	1,300	3	1,297	0,23
12	Des	50	27	1.350	6	1,344	0,44
Jumlah			318	15,900	40	15,860	2.89
Rata-rata			26.5	1,325	3.33	1,322	0.26

Sumber : PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang, 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang, dengan presentasi 0,26. Ini diartikan bahwa masih adanya tingkat absensi karyawan yang cenderung meningkat, dengan kondisi ini maka akan menyebabkan tujuan pemasalahan tidak akan tercapai secara optimal. Menurut Mudiarta,dkk (2011:93) mengatakan bahwa rata-rata tingkat absensi 2 persen kebawah dianggap cukup, 2-3 persen per bulan dianggap baik, dan absensi 3 persen ke atas menunjukkan kepuasan yang buruk dan tidak layak di dalam suatu perusahaan, dengan rata-rata tingkat absensi

0,26 per bulan, ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi cukup dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja ,Beban Kerja dan konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kemampuan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.



1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sari Melati Kencana Pizza Hut Demang

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kemampuan kerja, beban kerja dan konflik kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Adil, Kurnia, 2010, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernal.
- Adiprada, 2010 *Analisis Beban Kerja*, Wodpress.
- Anwar Sanusi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Arikunto, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Benardin. Russel, 2010, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Dwi Priyatno, 2012, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta.
- Gibson, 2012, *Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Ghozali, 2011 *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Haryono, 2012, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2012, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Irwandy, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Jaja, Jahari. M. Sobry Sutikno , 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Kaleta, 2011, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia . STIA LAN: Jakarta*.
- Kuncoro, 2013, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.

- Malayu. S.P. Hasibuan. 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- mangkunegara ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- mangkunegara 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Michael Zwell, 2012, *Kemampuan Kerja*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Moenir, 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Mudiartha,dkk, 2011, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- O'Donnell & Eggemeier, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Pemendagri, 2010, *Konflik Kerja perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Prawirosentono. Suryadi, 2010, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE: Yogyakarta.
- Pujaatmaka, 2012, *Konflik Kerja* , Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Robbins, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung
- Robert. R.Katz, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Siagian, Sondang P, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Soelaiman.2011. *Manajemen Kinerja, Langkah Efektif dan Evaluasi Kerja*, PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.