

SKRIPSI

**ANALISIS KETERAMPILAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KOFFIELOTS COFFE & EATERY BALI**



Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan
Studi RPL Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi
Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh:

ANGEL GABRIELLA MALAU

NIM: 2315764038

**PROGRAM STUDI RPL MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

SKRIPSI

**ANALISIS KETERAMPILAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KOFFIELOTS COFFE & EATERY BALI**



Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana
Terapan Studi RPL Manajemen Bisnis Internasional Jurusan
Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali

Oleh :

ANGEL GABRIELLA MALAU

NIM 2315764038

**PROGRAM STUDI MENEJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2024**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Keterampilan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koffielots Coffe and Eatery
2. Penulis
 - a. Nama : ANGEL GABRIELLA MALAU
 - b. NIM : 2315764038
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : RPL D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 22 Agustus 2024

Menyetujui:

POLITEKNIK NEGERI BALI

Pembimbing I,



Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc., Ph.D.
NIP. 197703052001121001

Pembimbing II,



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP. 198208012006041003

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KETERAMPILAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KOFFIELOTS COFFE AND EATERY**

Oleh :

ANGEL GABRIELLA MALAU

NIM : 2315764038

Disahkan:

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II

(Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM) (Dr. phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc) (Kadek Jemmy Waciko, S.Pd., M.Sc., Ph.D.)

NIP. 196808271993031002

NIP. 197703052001121001

NIP. 198104122005011001

Mengetahui

Badung, 16 Agustus 2024

Jurusan Administrasi Bisnis

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua

Ketua

Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE.,MBA.,Ph.D

Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.

NIP. 196409291990032003

NIP. 197612032008122001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Blessed is the man that trusteth in the Lord, and whose hope the Lord is”

(Jeremiah 17:7)

Persembahan :

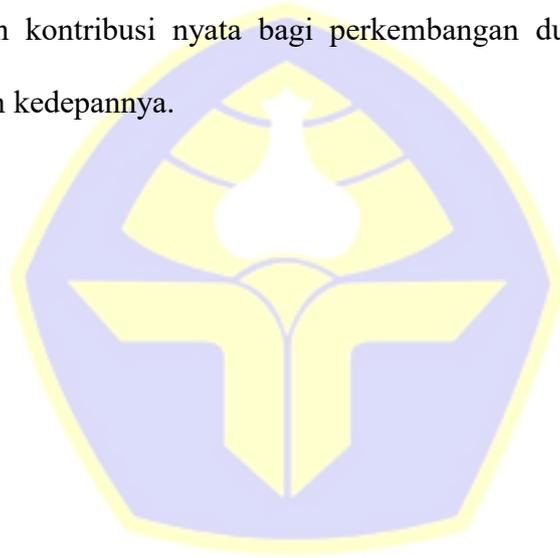
Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Analisis Keterampilan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koffielots Coffe & Eatery Bali”** dengan baik dan tepat waktu. Atas terselesainya penelitian skripsi ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang saya cintai dan saya hormati, terima kasih untuk segala dukungan moral, nasihat, dan motivasi untuk membanggakan kalian. Kesuksesan ini adalah usaha kami bersama sebagai keluarga.
2. Bapak Kadek Dwi Cahaya Putra selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia mendampingi saya dalam proses penyusunan laporan skripsi ini dan telah membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi serta memberikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat waktu.
3. Saya ucapkan terima kasih banyak kepada Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang juga sudah menolong saya dalam memberikan saran dan masukan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen dari Jurusan Administrasi Bisnis yang membantu saya dan mengakomodasi keperluan saya untuk membantu mensukseskan penyusunan skripsi ini.
5. Pihak Dosen lainnya yang juga membantu perjalanan saya dari awal kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
6. Sahabat dekat yang sudah saya kenal semenjak SMP. Sabrina, Patricia, Geti, Jesika, terima kasih banyak dukungannya.
7. Teman-teman Rekan Kerja Saya di koffielots yang sudah Membantu dan memberi semangat kepada saya pada saat penyusunan skripsi ini. Terutama owner koffielots bapak Arif Harsono yang sudah menerima dan mendukung saya untuk mengembangkan diri.
8. Teman-teman dari Program Studi RPL MBI dan Jurusan Administrasi Bisnis yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan, motivasi kesetiaan selama penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman Komunitas Rohani saya Cool taman griya yang sudah mendukung, memberi semangat dan doa demi kelancaran penyusunan skripsi saya ini, Terima kasih untuk segala dukungannya.
10. Pihak Koffielots caffe & Eatry yang mengizinkan saya menggunakan Coffe shop ini untuk topik skripsi saya. Begitu juga dengan dukungan dan bantuannya untuk melancarkan proses pembuatan skripsi ini.
11. Kepada semua pihak yang tidak sempat saya sebutkan namanya, tetapi ikut andil dalam membantu saya menyelesaikan skripsi ini dengan baik, saya ucapkan terima kasih banyak.
12. Terakhir persembahan ini adalah untuk saya sendiri, dimana ini adalah

impian diri kecil penulis untuk berhasil menyusun skripsi ini untuk menamatkan kuliah saya.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam skripsi ini. Akhir kata, sekali lagi saya ingin mengucapkan rasa syukur kepada Yesus Kristus dan pihak lainnya yang membantu saya. Saya harap skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.



POLITEKNIK NEGERI BALI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angel Gabriella Malau
NIM : 2315764038
Prodi/Jurusan : RPL Manajemen Bisnis Internasional/ Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa naskah Skripsi saya dengan judul:
" Pengaruh Keterampilan dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koffielots Coffe and Eatery"

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 09 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Angel Gabriella Malau
NIM 2315764038

ABSTRAK

Angel Gabriella Malau, 2024. Analisis Keterampilan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada koffielots Coffe & Eatery Bali dibimbing oleh Bapak Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc dan Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui berapa besar pengaruh keterampilan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koffielots Coffe and Eatery bali. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan pada Koffielots Caffee and Eatery bali. Sedangkan metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode slovin, sehingga jumlah sampel ditentukan sebanyak 40 orang. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koffielots Caffee and Eatery bali, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,602, selain itu nilai $t_{hitung} = 0.000 < \alpha 0.05$, hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R_{square} 0.247 yang demikian bahwa variable remunerasi menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 24,7 %, dari hasil uji T diperoleh hasil sig $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keterampilan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Keterampilan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Angel Gabriella Malau, 2024. Analysis of Work Skills and Discipline on Employee Performance at Koffielots Coffe & Eatery Bali supervised by Mr. Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd, M.Sc and Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM. The purpose of this study was to determine how much influence skills and work discipline have on employee performance at Koffielots Coffe and Eatery Bali. The population of this study were all employees and employees at Koffielots Caffee and Eatery Bali. While the sampling method used is the slovin method, so that the number of samples is determined as many as 40 people. To get the data needed, the data collection method used is a questionnaire. While the analysis method used is quantitative descriptive analysis, simple regression analysis and hypothesis testing. Based on the results of the research analysis on the effect of work discipline on employee performance at Koffielots Caffee and Eatery Bali, this can be seen from the regression coefficient of 0.602, besides that the value = 0.000 < alpha 0.05, the results of the coefficient of determination (R^2) test obtained an R square value of 0.247 which means that the remuneration variable explains the employee performance variable by 24.7%, from the T test results obtained sig results 0.000 < 0.05, it can be concluded that there is a significant influence between the variable skills (X1) and work discipline (X2) with the employee performance variable (Y).

Keywords: Skills, Work Discipline and Employee Performance

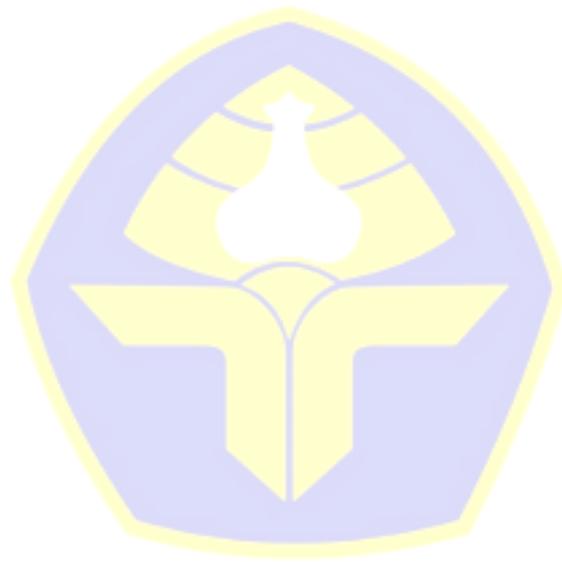
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR ISI

SURAT KETERANGAN PENYELESAIAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kontribusi Hasil Penelitian	7
1.4.1 Kontribusi Teoritis	7
1.4.2 Kontribusi Praktis	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Keterampilan Kerja	11
2.1.3. Disiplin Kerja	12
2.1.4. Kinerja Karyawan	16
2.2. Kajian Empiris	18
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis dan Hipotesis	20
2.3.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	20
2.4. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Lokasi Penelitian	23
3.2 Populasi dan Sampel	23

3.2.1	Populasi.....	23
3.2.2	Sampel.....	23
3.3	Data Penelitian.....	24
3.3.1	Jenis Data.....	24
3.3.2	Sumber Data.....	24
3.3.3	Metode Pengumpulan Data.....	25
3.4	Teknik Sampling.....	25
3.5	Formulasi dan Variabel Penelitian.....	26
3.5.1	Variabel Penelitian.....	26
3.5.2	Skala Pengukuran Variabel.....	27
3.5.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	27
3.6	Metode Analisis.....	29
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	29
3.6.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	30
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.6.4	Teknik Analisis Data.....	33
3.6.5	Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1.	Profil Usaha.....	38
4.2	Hasil Penelitian.....	40
4.2.1.	Penyajian Data Responden.....	40
4.2.3	Penyajian Data Angket Responden.....	41
4.3	Teknik Analisis Data.....	43
4.4	Pembahasan Penelitian.....	56
4.4.3	Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan.....	56
4.4.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.4.3	Pengaruh Keterampilan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.5	Implikasi Hasil Penelitian.....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		62
5.1	Kesimpulan.....	62

5.2 Saran..... 62



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada Koffielots Tahun 2023

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Pada Koffielots Tahun 2023

Tabel 1.3 Data Tingkat Absensi karyawan Tahun 2023

Tabel 3.1 Tabel Alternatif Jawaban Kusiner

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.3 Kriteria Capaian Responden

Tabel 3.4 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Tabel 4.3 Responden Keterampilan Kerja (X1)

Tabel 4.4 Responden Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.5 Responden Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Estimasi Uji Validitas

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas X1 (Keterampilan Kerja)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas X2 (Disiplin Kerja)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Uji Autokolerasi

Tabel 4.12 Hasil Estimasi Regresi

Tabel 4.13 Hasil Estimasi Regresi Parsial

Tabel 4.14 Uji Simultan

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

DAFTAR GAMBAR

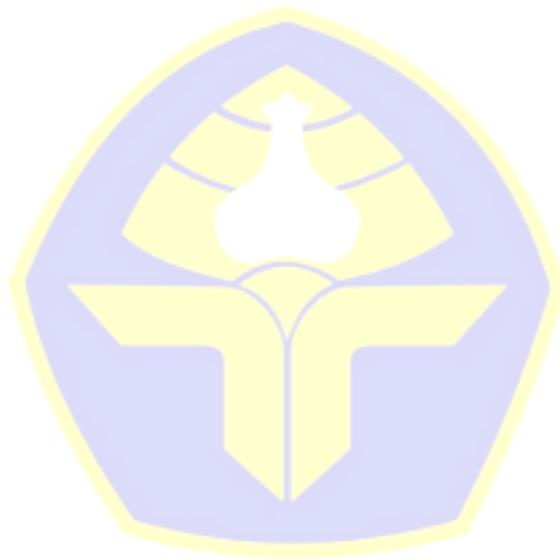
Gambar 2.1 Kerangka Konseptul

Gambar 4.1 Profil Usaha

Gambar 4.2 Grafik Histogram

Gambar 4.3 Kurva Normal P-P Plot

Gambar 4.4 Grafik Scaterplot Heteroskedastisitas



POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia (N. Susanto, 2019). Kinerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi sebab dalam konsep mencapai tujuan dari suatu organisasi dibutuhkan dukungan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan atau yang telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Martha & Miawan Putra, (2020) menyatakan bahwa perusahaan yang efektif atau berhasil apabila ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, perusahaan yang gagal dikarenakan faktor kinerja dari sumber daya manusia yang rendah. Terdapat hal-hal yang dapat menurunkan kinerja para karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, kurang mentaati peraturan dan tidak adanya contoh yang dapat dijadikan pedoman. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi (N. Susanto, 2019).

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kinerja karyawan yang optimal merupakan

penentu keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Natalia, (2022:2432) "Kinerja karyawan apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan perwujudan hasil kerja karyawan yang digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Begitu pun sebaliknya kinerja karyawan yang buruk akan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik maka berdampak terhadap terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang serius bagi manajemen perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas setiap karyawan, mulai dari karyawan dengan kedudukan kerja terendah sampai pada karyawan yang memegang jabatan tinggi, baik tetap maupun tidak tetap. Setiap karyawan harus mengambil tanggung jawab untuk memperoleh dan mentransfer pengetahuan pada bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus terampil dalam bekerja.

Keterampilan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Novia Ramadhani & Setyorini, (2023:97), keterampilan kerja merupakan kemahiran individu untuk melakukan yang hanya diperoleh melalui latihan praktek maupun pengalaman. Dalam hal ini keterampilan seorang pegawai diperlukan karena dapat mendukung tingkat sikap mental serta kesehatan pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dari (Dian Mayasari & Tridayanti (2019) menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan ini menunjukkan bahwa semakin meningkat keterampilan kerja, maka kinerja pegawai meningkat. Keterampilan karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya, seperti mengoperasikan peralatan kerja, dan bagaimana karyawan tersebut Ketika menghadapi suatu permasalahan, karyawan yang memiliki keterampilan kerja dapat lebih mengetahui tindakan – tindakan yang harus dilakukan. Dengan memiliki

keterampilan kerja, karyawan dapat lebih cepat melaksanakan pekerjaannya dan tanpa harus beradaptasi dengan pekerjaannya. Karyawan yang telah memiliki keterampilan kerja akan lebih banyak berkontribusi untuk perusahaan mencapai tujuannya. Permasalahan keterampilan kerja yang dimiliki karyawan di Koffielots masih kurang baik, ditandai dengan masih ada karyawan yang Kurang memahami cara menangani keluhan pelanggan dengan efektif, Kurangnya keterampilan dalam membuat berbagai jenis makanan dan minuman sehingga Tidak mampu menjaga konsistensi rasa dan masih kurangnya inisiatif dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang mengakibatkan menurunnya semangat kerja sehingga berdampak pada output yang tidak sesuai target.

Disiplin dan moril karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat. Dalam melakukan suatu pekerjaan seringkali terjadi kesalah pahaman tentang makna dari disiplin kerja, banyak orang yang beranggapan bahwa kedisiplinan adalah karyawan yang datang dan pulang tepat pada waktunya. Padahal bukan hanya waktu yang bisa dijadikan tolak ukur kedisiplinan karena Menurut Fererius Hetlan Muhyadin, 2019 disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturanaturan yang sudah ditetapkan. Dengan disiplin segala sesuatu yang telah ditargetkan oleh perusahaan dapat terealisasi dalam bentuk apapun. Disiplin kerja Karyawan dapat dilihat dari kesadaran yang timbul dari dalam diri seorang Karyawan tanpa ada suatu paksaan untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam suatu Perusahaan (Daulay et al., 2019) . Disiplin kerja dapat menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja. Jika karyawan telah memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka tetap harus dipertahankan dan ditingkatkan. Disiplin menjadi cerminan bagaimana karyawan menyikapi aktivitas pekerjaannya di perusahaan dengan baik (Sandika & Andani, 2020).

Koffielots Coffee and Eatery menghadapi beberapa tantangan serius terkait disiplin kerja karyawan yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan. Salah satu permasalahan utama adalah ketepatan waktu, di mana banyak karyawan sering datang terlambat atau absen tanpa pemberitahuan yang jelas. Hal ini tidak hanya mengganggu alur kerja tetapi juga membebani karyawan lain yang harus menutupi kekosongan. Dapat kita lihat dari tabel seperti data jumlah karyawan, data Absensi Karyawan, data pelanggaran yang dibuat karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1.1.
Data Jumlah Karyawan Pada Koffielots
Tahun 2023

Keterangan	Jumlah Karyawan
Manager	1
Operational	1
Purchasing	2
Accounting	1
Cheff	1
Helper cook	7
Head Barista	1
Barista	6
Waiters	18
Garden	1
Maintanance	1
Total	40 Orang

Sumber : Human Capital Koffieots, 2023

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada tahun 2023 sebanyak 40 orang.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan Pada Koffielots
Tahun 2023

Bulan	Keterangan			Jumlah Hari Absensi
	Izin	Sakit	Mangkir	
Januari	1	-	4	5
Februari	2	-	2	4
Maret	-	2	1	3
April	1	1	2	4
Mei	3	1	1	5
Juni	1	3	2	6
Juli	3	-	-	3
Agustus	3	-	1	4
September	1	-	2	3
Oktober	1	2	1	4
September	3	-	1	4
Desember	1	2	1	4
Rata-rata absensi/bulan	$20/12 = 1,65$	$11/12 = 0,91$	$18/12 = 1,5$	$49/298 = 0,164$

Sumber : *Human Capital Koffielots, 2023*

Dari tabel dapat dilihat bahwa absensi pada tahun 2023 banyak karyawan yang absen yaitu karyawan yang izin sebesar 1,65 sakit sebesar 0,91 dan karyawan yang mangkir sebesar 1,5 dan untuk total jumlah absensi/bulan 0,164 (total jumlah absensi setahun dibagi hari kerja efektif). dari tabel dapat diartikan bahwa tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan pada perusahaan sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja karyawan sangat buruk. Berikut ini akan ditampilkan tingkat absensi pada tahun 2023

Tabel 1.3
Data Tingkat Absensi karyawan

Tahun 2023

Bulan	Hari Kerja yang hilang	Jumlah hari kerja	Tingkat absensi
Januari	5	26	5/26 x 100% = 19,23 %
Februari	4	24	4/24 x 101% = 15,38 %
Maret	3	26	3/26 x 102% = 11,53 %
April	4	26	4/26 x 103% = 15,38 %
Mei	5	26	5/26 x 104% = 19,23 %
Juni	6	26	6/26 x 105% = 23,07 %
Juli	3	27	3/27 x 106% = 11,11 %
Agustus	4	27	4/27 x 107% = 14,81 %
September	3	26	3/26 x 108% = 11,53 %
Oktober	4	27	4/27 x 109% = 14,81 %
November	4	26	4/26 x 110% = 15,38 %
Desember	4	27	4/27 x 111% = 14,81 %
Rata-rata	49	314	186,27/12 = 15,52 %

Sumber : *Human Capital Koffieots, 2023*

Menurut Pranitasari & Nabihati (2019) rumus mencari tingkat absensi adalah sebagai berikut :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja karyawan yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja perbulan}} \times 100 \%$$

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa total tingkat absensi karyawan pada tahun 2023 cukup tinggi yaitu sebesar 15,52 % yang artinya pelanggaran yang dibuat

karyawan pada perusahaan mengenai disiplin kerja sangat bermasalah, hal ini dapat berakibat buruk bagi kelangsungan aktivitas perusahaan yang dapat menghambat pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan.

Selain itu, kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi prosedur kerja dan standar operasional (SOP) juga menjadi masalah. Beberapa karyawan sering kali mengabaikan SOP kebersihan dan sanitasi, yang bisa berakibat pada penurunan standar kualitas dan kebersihan di kafe. Konflik internal antar karyawan yang tidak terselesaikan dengan baik juga menambah masalah disiplin, karena mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak kondusif. Komunikasi yang tidak efektif antara manajemen dan staf sering kali memperburuk situasi ini, di mana arahan dan kebijakan tidak diterima atau dipahami dengan benar oleh semua karyawan.

Adapun penelitian ini dilakukan disuatu usaha yang bergerak dibidang Coffee and Eatery, yang beralamat di Jl. By Pass Ngurah Rai, Bali. Usaha ini merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang Coffee and Eatery. Usaha ini menyediakan makanan dan minuman serta jasa Simulasi Penerbangan yang dikelola secara komersial. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **"Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koffielots"**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Koffielots?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Koffielots?
3. Apakah Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koffielots?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Keterampilan Kerja secara positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koffielots.

2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koffielots.
3. Untuk menganalisis apakah Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Koffielots.

1.4. Kontribusi Hasil Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai analisa pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan serta mampu menerapkan ilmu yang telah didapat selama melaksanakan pendidikan di Politeknik Negeri Bali.

1.4.2 Kontribusi Praktis

A. Bagi Mahasiswa

- 1) Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Diploma IV di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Mengaplikasikan teori dibangku kuliah dengan kenyataan di lapangan kerja.
- 2) Mengaplikasikan teori bangkukuliah dengan kenyataan di lapangan kerja.

B. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai pengaruh keterampilan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Bagi Politeknik Negeri Bali

Sebagai tambahan referensi bacaan pada perpustakaan Politeknik Negeri Bali, khususnya Jurusan Administrasi Niaga dalam mata kuliah Sumber Daya Manusia.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inaya Putri Bali Hotel ini terdiri dari lima bagian, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini memuat tentang teori-teori yang digunakan dalam melakukan pembahasan yang meliputi keterampilan kerja, Disiplin kerja, dan kinerja karyawan serta untuk mendukung telaah teori dalam penelitian ini, maka disajikan juga penelitian-penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis untuk menggambarkan penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang populasi dan sampel, data penelitian, teknik sampling, variabel penelitian, serta metode analisis untuk mencapai tujuan penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan yaitu Inaya Putri Bali Hotel, hasil analisis dan pembahasan.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini menguraikan tentang simpulan yang diperoleh dari hasil pembahasan dan saran-saran yang nantinya dapat bermanfaat bagi Inaya Putri Bali Hotel

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Keterampilan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koffielots Coffe and Eatery Bali dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$ dan thitung $4.673 > ttabel 1.685$
2. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koffielots Coffe and Eatery Bali dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan thitung $2,297 > ttabel 1.685$
3. Variabel Keterampilan dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koffielots Coffe and Eatery Bali. (Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan Fhitung $88,454 > Ftabel 3,24$).
4. Hasil uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 82,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keterampilan dan Efektivitas Kerja. Sedangkan sisanya 17,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil atau analisis dan pembahasan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

2. Bagi pihak perusahaan:

- a. Keterampilan (X1): Pihak manajemen Koffielots Coffe and Eatery hendaknya lebih menitik beratkan kebijakan yang berkaitan dengan pentingnya keterampilan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan keterampilan yang baik maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Ada beberapa metode yang bisa dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, antara lain :

1. Uji kompetensi atau uji kemampuan dilakukan juga untuk

mengembangkan karyawan. Uji ini bisa dilakukan oleh pihak perusahaan sendiri atau Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah diakreditasi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

2. *Coaching* (bimbingan) bisa diberlakukan pada karyawan berkinerja baik atau berkinerja buruk. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, transfer pengetahuan, menambah keterampilan bawahan, dan mendekatkan hubungan kerja atasan-bawahan.

3. Promosi, Selain menghargai kinerja bagus karyawan promosi ini bertujuan mengembangkan keterampilan karyawan dan mempertahankan karyawan bertalenta dan berkinerja baik agar tidak mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain.

4. Job enrichment, Pengembangan karyawan bisa juga dilakukan dengan *job enrichment*. Singkatnya, program ini adalah penambahan tugas dan tanggung jawab di posisi yang sama. Salah satu contohnya adalah: Karyawan mendapat tugas menggantikan atasannya yang sedang cuti atau dinas luar kota.

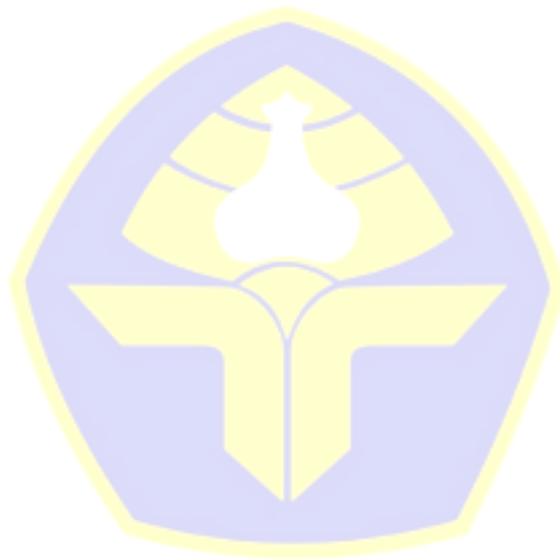
5. Pendidikan, Pengembangan karier karyawan melalui pendidikan biasanya bersifat khusus. Ini ditujukan untuk karyawan terbaik yang dianggap perlu mengembangkan pendidikannya karena pendidikan sebelumnya belum cukup. Sebagai contoh, seorang karyawan lulusan D3 mendapat tugas kuliah S1 agar pengetahuan dan keterampilannya meningkat.

6. Pelatihan, Pelatihan merupakan program umum untuk mengembangkan tenaga kerja. Bentuknya bisa pelatihan di dalam perusahaan (*internal training*) atau di luar perusahaan (*external training*).

- b. Disiplin Kerja (X2): agar dapat lebih memfokuskan perhatiannya untuk peningkatan Disiplin Kerja karyawan karena untuk meningkatkan kinerja perusahaan memerlukan para karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan Efektif dan Efisien sesuai waktu yang telah ditentukan. Ada juga beberapa metode yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan Disiplin kerja karyawan di antaranya adalah :

1. Tetapkan SOP yang jelas, SOP atau *Standard Operasional Procedure* merupakan cara yang ampuh untuk meningkatkan Disiplin kerja karyawan. SOP dapat dijadikan acuan untuk karyawan melakukan pekerjaan, apa saja yang harus dicapai, menentukan tujuan dan target yang jelas, realistis dan dapat dicapai.

2. Meningkatkan disiplin kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran karyawan dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
4. Bagi perguruan tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.



POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR PUSTAKA

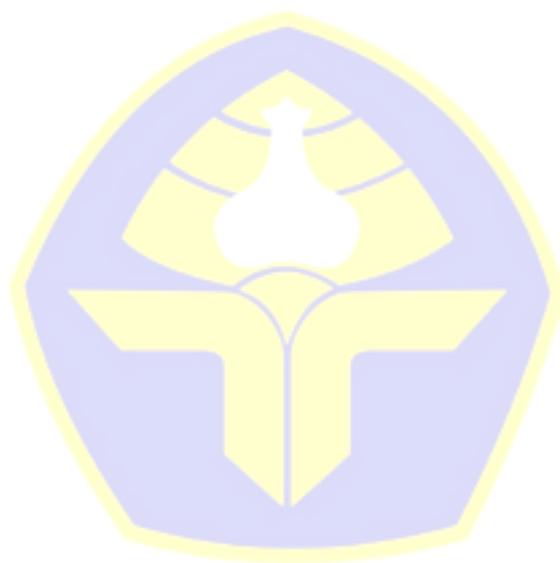
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Alam, I. K. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media
- Ahmad, Yulia dkk. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal ekonomi dan pembangunan. Vol 7.No 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Diponegoro Journal Of Management, 7(2), 80-90.
- Dhita Novia Ramadhani, Sutrisno, Noni Setyorini(2023). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada UMKM Batik Tulis Seruni Purwodadi. MAESWARA - VOLUME 1, NO. 5, OKTOBER 2023, Hal 97-112
- Didik, D., Hidayat, A., & Dayatullah, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cheetham Garam Indonesia. Sultan (Indonesian Of Leadership And Management Journal), 1(1), 33-49
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.
- Edison, E., Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal, Muhammad, and Airulumkinin Airulumkinin. 2020. "The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at UPT Puskesmas Ambalawi District." *Economy Deposit Journal (E-DJ)* 2 (1): 11–18. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>.
- Janna & Herianto (2021) 'Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan

Menggunakan SPSS'. doi:10.31219/osf.io/v9j52.

- Khoirinisa, K. S. 2019. *Analysis Of Factors That Influence Work Discipline*. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Kustini, E., Utami, D. A., Sunarsi, D., & Nurjaya, N. (2021). Pengaruh 88 Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Daya Pratama Sejahtera (Garuda Indonesia Group). *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 305. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11135>
- Marlina, Neni. 2018. *Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumsel Syariah Palembang*, Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Marpaung, Maidasari. 2019. *Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Cimb Niaga Medan Thamrin*. Medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, 19-22.
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82.
- Mayasari, L. D., & Tridayanti, H. (2019). The Effect Of Work Skills, Work Attitude, Work Knowledge On Work Competence And Employee Performance In Galaxy Mall Shuang Surabaya. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 77–82. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.14>
- Muhyadin, F. H. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Muslichah Erma Widiana. (2020) *Pengantar Manajemen*. Kab. Banyumas. Penerbit CV. Pena Persada Redaksi. (hal.133-144)
- Natalia. 2022. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Borneo di Pontianak*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Dharma
- Nevi Rizkia, Jasanta Peranginangin. 2019. Effect of Religiosity, Joh Stress, and Job Attitude on Performance. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 15 No. 1. Surakarta: Fakultas Islamic Business Management Department Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Indonesia.
- Pranitasari, D., & Nabihati, L. 2019. Analisis Kedisiplinan Kerja Berdasarkan Status Karyawan. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 7(1), 32–51.
- Putriana, P., & Sahputra, C. A. The Effect of Discipline and Work Environment on Employee Productivity of Palm Oil Factory (PKS) of PT. Perkebunan

- Nusantara V Sei. Rokan, Pagaran Tapah Subdistrict, Rokan Hulu Regency, Riau. *International Journal of Trends in Accounting Research*, 2(2), 193-204.
- Pranitasari, Diah & Khusnul Khotimah. (2021). *Jurnal Akuntansi dan Manajemen: Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Vol 18, No.01: 22-38.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mndeline Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(1), 26-39.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CETAKAN KELIMA. Bandung : Pustaka Setia.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Perusahaan kain Tenun Nurmantik Kota Bima). *EduSociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi* Vol.4 No.1, 10-26.
- Sandika & Andani KW. 2020. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 162-172.
- Setiawan, dkk. 2023. Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Teknik di PT.PLN Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Tegal. Vol 8, No 2 (2023) ; p. 122-135; <https://e-journal.stie-aub.ac.id/>
- Vivi, dkk. 2019, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang, Padang: *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, Vol. 7, No. 1, 100.
- Wlinus Halawa (2019). Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Jefrindo consultant. Medan.
- Wufron. (2019). Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Parameter*, 4(1). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i1.31>

Yusniar dkk. (2021). Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 10, Nomor 2, September 2021 ISSN : 2338-2864*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikusaleh.



POLITEKNIK NEGERI BALI

LAMPIRAN