

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan teknologi, globalisasi dan pengetahuan memaksa pelaku bisnis untuk melaksanakan strategi baru agar bertahan hidup di lingkungan bisnis yang kompetitif yaitu dengan menekankan pada strategi bersaing dalam hal kemampuan untuk berinovasi. Inovasi merupakan aspek penting bagi kelangsungan organisasi dalam jangka panjang yang melibatkan gagasan baru untuk merangsang kinerja. Hal ini disebabkan, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas tinggi agar mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan individu harus mengembangkan inovasi.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat pastinya membutuhkan berbagai sumber daya yang diperlukan untuk mendukung kegiatan organisasi agar berjalan dengan lancar. Persaingan yang semakin ketat dan global inilah yang memaksa organisasi untuk memiliki kualitas sumber daya yang bagus. Persaingan tidak hanya terjadi dalam skala nasional maupun internasional.

Bahkan secara lokal pun persaingan juga semakin ketat. Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan dan untuk mampu bertahan hidup di tengah persaingan yang ketat dan perubahan teknologi serta lingkungan adalah sumber daya manusia. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda kegiatan organisasi.

Organisasi akan mempertimbangkan karakteristik seperti apa yang benar-benar dibutuhkan untuk mengembangkan organisasi. Salah satunya adalah dengan mempertimbangkan

sumber daya manusia berdasarkan Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang dimiliki. Karena Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya akan berpengaruh pada kinerja masing-masing karyawan.

Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan seorang individu dalam menguasai suatu keahlian dan digunakan untuk mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk mengatasi tekanan dan faktor pembatas dari lingkungan untuk dapat bertahan hidup. Konsistensi adalah kemampuan untuk terus menerus berusaha sampai suatu pencapaian berhasil diraih.

Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya, dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang memadai. Konsistensi mempunyai peranan yang amat penting, karena konsistensi menyangkut kemantapan seseorang dalam bertindak atau melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena kemampuan menentukan bagaimana individu berperilaku/bertindak dalam berbagai situasi.

Maka dari itu Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang dimiliki akan berdampak bagi kinerja karyawan. Kemampuan beradaptasi individu juga akan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam memahami bidang kerja yang akan dikerjakan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi.

Kemampuan Adaptasi seseorang dapat berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan. Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi pemahaman seseorang terhadap bidang kerja. Dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin besar, maka semakin beragam pula lapangan pekerjaan yang tersedia bagi angkatan kerja yang masih dipertanyakan oleh masyarakat luas. Praktik bisnis saat ini tidak hanya menuntut keahlian

akademik yang di peroleh saat di bangku kuliah saja, namun saat ini mahasiswa dituntut untuk memiliki Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang tidak mereka dapatkan saat mereka masih duduk dibangku kuliah. Oleh sebab itu, diperlukan desain pendidikan yang mempunyai Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi yang berkualitas dan sesuai dengan realita keinginan dalam pasar kerja, agar saat mereka lulus mahasiswa telah memiliki bekal dan siap bersaing dalam dunia kerja.

Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi merupakan kompetensi dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Kemampuan Adaptasi Dan Konsistensi Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Kemampuan Adaptasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan?
2. Apakah Konsistensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan?

3. Apakah Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Konsistensi terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia area Thamrin Plaza Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu ;

1. Bagi Peneliti

Merupakan kesempatan bagi peneliti agar dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di perkuliahan ke lingkungan kerja nyata, serta menambah pengetahuan dan wawasan melalui hasil penelitian mengenai kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kemampuan adaptasi dan konsistensi yang nantinya berguna untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Akademi

Sebagai tambahan kepustakaan mengenai kemampuan adaptasi dan konsistensi terhadap kinerja karyawan serta sebagai masukan dan tambahan pengetahuan bagi rekan-rekan mahasiswa serta masyarakat umum mengenai kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kemampuan Adaptasi

Menurut Stephen P. Robin dalam jurnal Indra Sakti (2011:69) menyatakan bahwa “kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.

Adaptasi adalah kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya. Ada beberapa cara penyesuaian diri yang dapat dilakukan, yaitu dengan cara penyesuaian bentuk organ tubuh, penyesuaian kerja organ tubuh, penyesuaian organ tubuh, dan tingkah laku dalam menanggapi perubahan lingkungan. Kemampuan beradaptasi merupakan suatu perilaku yang sangat kompleks karena di dalamnya melibatkan sejumlah fungsi dan intelektual. Misalnya : penalaran, ingatan kerja dan belajar keterampilan makin tinggi.

Menurut Denison dalam jurnal Hg. Suseno dan Aloysius (2018:97), teori adaptasi meletakkan penekanan pada kemampuan organisasi untuk menerima, menafsirkan dan menerjemahkan gangguan dari lingkungan luar ke norma internal yang mengarah pada kelangsungan hidup atau kesuksesan. Tiga aspek kunci dari kemampuan beradaptasi adalah persepsi dan respon terhadap lingkungan eksternal, kemampuan untuk menanggapi pelanggan internal dan reaksi cepat baik terhadap pelanggan internal dan eksternal.

Menurut Schindehute dan Moris dalam jurnal Hg. Suseno dan Aloysius (2018:97), adaptasi dapat didefinisikan sebagai tindakan-tindakan para pelaku usaha (entrepreneur) dan

timnya dalam memproses masukan-masukan informasi dari lingkungannya dan membuat penyesuaian-penyesuaian yang cepat.

Menurut Susilo Toto Roharjo (2014:36) “Kemampuan Adaptasi menunjukkan kesiapan dan kemampuan dari individu, kelompok dari individu atau organisasi untuk mengikuti perubahan yang terjadi.”

Menurut Yogi Yogaswara (2015:8) menyatakan bahwa “perusahaan dengan sifat adaptabilitas memiliki kemampuan untuk tanggap akan lingkungan eksternal, pelanggan internal (karyawan), dan pelanggan eksternal, dengan cara menterjemahkan permintaan lingkungan bisnis menjadi tindakan agar perusahaan bertahan, bertumbuh, dan berkembang”.

Gudykunts dan Kim dalam jurnal Lusia Savitri (2015:181) menyatakan bahwa motivasi setiap orang untuk beradaptasi berbeda-beda. Kemampuan individu untuk berkomunikasi dengan norma-norma dan nilai-nilai budaya yang baru tergantung pada proses penyesuaian diri atau adaptasi mereka. Walaupun demikian, setiap orang harus menghadapi tantangan beradaptasi agar dapat bermanfaat bagi lingkungan barunya. Lebih lanjut Gudykunts dan Kim (2003) menegaskan bahwa setiap individu harus menjalani proses adaptasi di kala bertemu ataupun berinteraksi dengan lingkungan dan budaya yang berbeda dengannya.

2.1.1 Indikator Kemampuan Adaptasi

Indikator kemampuan adaptasi (adaptabilitas) menurut Yogi Yogaswara (2015:8) yaitu :

1. Kemampuan untuk menciptakan perubahan
Organisasi mampu menciptakan perubahan-perubahan adaptif, dengan cara dapat membaca lingkungan bisnis, bereaksi cepat terhadap tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan-perubahan di masa datang.
2. Kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan
Organisasi memahami dan bereaksi pada para pelanggannya, serta mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan di masa datang.
3. Kemampuan organisasi untuk belajar
Organisasi menerima, menterjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal yang berasal dari lingkungan supaya dapat menjadi peluang terjadinya inovasi, memperoleh pengetahuan, serta mengembangkan kemampuan.

Berdasarkan indikator tersebut, maka dalam penelitian ini Penulis menggunakan seluruh indikator tersebut sebagai indikator kemampuan adaptasi.

2.2 Teori Konsistensi

Konsistensi (consistency) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan.

Denison dalam Sadati dalam jurnal Indah Isnada (2016:69) menjelaskan bahwa “konsistensi dikaitkan dengan tingkat di mana keyakinan, nilai-nilai, dan harapan diadakan secara konsisten oleh anggota organisasi.” Pengertian Konsistensi menurut para ahli sebagai berikut:

1. Menurut Robbins dalam jurnal Muhammad Fadhil, dkk (2019:42) menjelaskan bahwa “konsistensi berarti kemampuan setiap individu dalam menyelaraskan perilaku dan sikapnya supaya terlihat rasional dan konsisten.”
2. Menurut Basten dalam jurnal Muhammad Fadhil, dkk (2019:42) menjelaskan bahwa “konsistensi dapat diartikan sebagai ketetapan hati (konsisten diri) yang mengacu pada tujuan, kehendak dan minat.”

Arfan Ikhsan, dkk (2015:219) mengemukakan bahwa penelitian menunjukkan efektifitas organisasi terjadi karena organisasi konsisten dan terintegrasi secara baik. Sikap perilaku seseorang berakar pada sekumpulan nilai-nilai inti bersama, pada pemimpin dan anggota dilatih pada pencapaian kesepakatan. Organisasi dengan sifat-sifat ini mempunyai budaya khusus dan kuat yang secara signifikan mempengaruhi sikap perilaku anggota pada kemampuan mereka dalam mencapai kesepakatan dan melakukan tindakan-tindakan terkoordinasi.

Sikap Konsistensi seseorang berpengaruh terhadap perilaku yang dia lakukan. Hal ini senada dengan Gea dalam jurnal Leonard (2015:99), “konsisten dapat dimengerti sebagai kesesuaian antara perkataan dengan tindakan.” Hal ini berarti bahwa seseorang yang konsisten berarti memiliki sikap yang tetap, selalu berusaha menyelaraskan perkataan, sikap dan perilakunya.

Seseorang yang memiliki minat dan tujuan tertentu tidak akan berhasil apabila tidak memiliki sikap konsistensi. Seperti yang dikemukakan Asyiqor dalam jurnal Leonard (2015:99) “Suatu keinginan tidak akan terarah pada suatu perbuatan alam mewujudkan niatnya selama tidak mempunyai ketetapan hati yang kuat dan tidak ada keraguan.”

Melakukan sesuatu secara konsisten menjadi sesuatu yang sangat penting dalam hidup terlebih dalam organisasi. Konsistensi adalah sebuah usaha untuk terus melakukan sesuatu sampai pada tercapai tujuan akhir. Untuk bisa memiliki konsistensi seseorang harus bisa menjaga irama hati. Seperti yang dikemukakan Nashori dalam jurnal Leonard (2015:99), “konsistensi diri adalah kemampuan untuk menjaga irama hati dan perilaku kita sehingga kita mampu secara terus menerus memberi perhatian terhadap apa yang kita yakini sebagai sesuatu yang berharga.

Dalam menerapkan sikap konsistensi memang tidaklah mudah. Semua harus diterapkan secara bertahap, perlu adanya niat yang kuat dalam hati. Salah satunya adalah dengan menerapkan sikap disiplin dalam diri.

Hans dalam jurnal Leonard (2015:99) mengemukakan bahwa “Disiplin adalah kemampuan untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan, ketika kita harus melakukannya entah kita suka melakukannya atau tidak.”

Menurut Denison dan Mishra (1995) dalam jurnal Erlan Supriyanto (2012), mengemukakan bahwa konsistensi merupakan istilah yang menerangkan adanya suatu sikap kesesuaian antara cara bertindak dengan apa yang telah digariskan organisasi oleh aturan eksplisit maupun implisit. Konsistensi dalam hubungannya dengan efektifitas organisasi dapat digambarkan berupa penerapan nilai-nilai dan keyakinan sentral dalam sebuah organisasi. Dalam hipotesa “budaya-kuat” ditegaskan bahwa harus terdapat suatu konsistensi antara prinsip-prinsip, perilaku, dan konformitas terhadap penerapan nilai organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2010:163) mengemukakan teori konsistensi menekankan adanya pengaruh positif dan budaya kuat terhadap efektivitas, menurut teori ini sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol, yang dimengerti dan di anut bersama oleh para anggota organisasi mempunyai dampak positif terhadap pencapaian konsensus dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasikan.

2.2.1 Indikator Konsistensi

Berdasarkan jurnal Indah Isnada (2016:69) terdapat tiga (3) Indikator konsistensi, antara lain : integrasi yang baik, koordinasi yang baik, dan budaya konsisten.

1. Integrasi yang baik
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), integrasi adalah pembauran hingga menjadi kesatuan yang utuh atau bulat. KBBI juga menjelaskan bahwa integrasi adalah pernyataan berbagai kelompok ke dalam kesatuan wilayah dan pembentukan suatu identitas.
2. Koordinasi yang baik
Koordinasi adalah inti operasi organisasi, yang memungkinkan tujuan organisasi tercapai. Menurut Handoko (2003:195) bahwa koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.
3. Budaya konsisten
Warner dan Joynt (2002:3) mengartikan budaya dari Berthon (1993) sebagai hasil dari tindakan manusia.

Adapun indikator konsistensi menurut Yogi Yogaswara (2015:8) yaitu :

1. Nilai-nilai inti
Para anggota organisasi berbagi sejumlah nilai untuk membentuk *sense of identity* yang kuat dan sejumlah harapan yang jelas.
2. Kesepakatan
Organisasi mampu mencapai kesepakatan mengenai masalah-masalah kritis, yang mencakup tingkat kesepakatan utama dan kemampuan untuk merekonsiliasi perbedaan-perbedaan yang terjadi.
3. Koordinasi dan integrasi Unit-unit kerja yang berbeda dalam organisasi bekerjasama untuk mencapai tujuan-tujuan bersama.

Berdasarkan indikator tersebut, maka dalam penelitian ini indikator konsistensi yang digunakan Penulis yaitu :

1. Nilai-nilai inti
2. Budaya konsisten
3. Koordinasi dan integrasi

2.3 Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung.

Menurut Mangkunegara dalam jurnal Goldwin, dkk (2019:38) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Srimindarti dalam jurnal Arya, dkk (2018:97) mengemukakan “kinerja merupakan penetapan secara berkala aktifitas operasional dari suatu perusahaan, berdasarkan visi misi, serta pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.”

Kasmir dalam jurnal Goldwin, dkk (2019:38) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela dan Sarton Sinambela (2019:11) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.”

Hasibuan dalam jurnal Androh, dkk (2017:381), “karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Menurut Dessler dalam jurnal Agustinus Setyawan (2018:70) bahwa “kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.”

Menurut Maryoto dalam jurnal Agung Prihantoro (2012:84), “kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.”

Dalam evaluasi kinerja, ada standar yang disebut standar kinerja (*performance standard*). Menurut Wirawan (2009:66) menyatakan bahwa standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya. Dalam definisi ini, bahwa standar kinerja adalah tolak ukur minimal, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima, buruk, atau sangat buruk. Jika prestasi kinerja seorang pegawai berada tepat atau di atas ketentuan standar minimal kerjanya, maka kerjanya dapat diterima dengan predikat sedang, baik, atau sangat baik.

2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:36-37), berdasarkan jenisnya, indikator kinerja dapat dibedakan menjadi :

1. *Indikator Kualitatif*, indikator ini menggantikan angka dengan menggunakan bentuk kualitatif.
2. *Indikator Kuantitas Absolut*, indikator ini cenderung selalu menggunakan angka absolut yaitu angka bilangan positif nol, dan negatif, termasuk dalam bentuk pecahan desimal.
3. *Indikator Persentase*, indikator ini menggunakan perbandingan atau proporsi angka absolut dari suatu yang akan di ukur dengan total populasinya.
4. *Indikator Rasio*, indikator ini menggunakan perbandingan absolut dan suatu yang akan diukur dengan angka absolut lainnya yang terkait.
5. *Indikator Rata-Rata*, indikator ini biasanya menggunakan bentuk rata-rata angka dari sejumlah kejadian atau populasi.
6. *Indikator Indeks*, indikator ini menggunakan gabungan angka-angka indikator lainnya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada masing-masing variabelnya.

Indikator kinerja menurut Hersey, dkk dalam *Manajemen Kinerja* (Wibowo, 2007:86-88) yaitu :

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian,

tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat 2 faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator Kinerja menurut Kasmir dalam jurnal Goldwin dkk (2019:38) yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah di anggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat dipelukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan indikator tersebut, maka terdapat 6 (enam) indikator kinerja dalam penelitian

ini yaitu :

1. Tujuan
2. Kompetensi
3. Kualitas (mutu)
4. Waktu (jangka waktu)
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Susilo Toto Raharjo (2016)	X1 : Kemampuan Adaptasi X2 : Keunggulan Y : Kinerja Proses	Terdapat pengaruh signifikan positif dari Kemampuan Adaptasi dan Keunggulan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Proses dan terdapat pengaruh signifikan positif Kinerja Proses terhadap Kinerja Kualitas Produk.
2.	Melisa Stevani, Theresia Gita Santoo (2016)	X1 : Kemampuan Komunikasi X2 : Kemampuan Beradaptasi Y : Kinerja Karyawan	Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi berpengaruh secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan dan berpengaruh positif dibandingkan Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Indah Isnada (2016)	X1 : <i>Consistency</i> (Konsistensi) Y : Kinerja Pegawai	<i>Consistency</i> (Konsistensi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel 2.2 dibawah ini, yang menjadi perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dapat dilihat berdasarkan indikator yang digunakan.

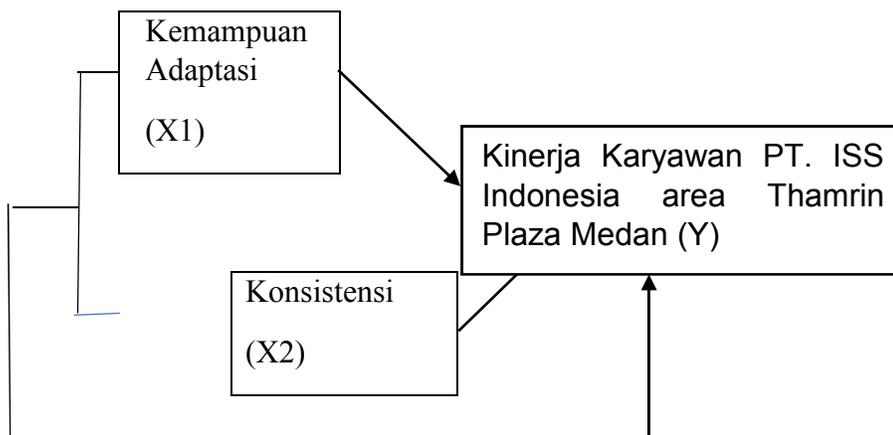
Tabel 2.2

Perbandingan Indikator dengan penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Indikator X1	Indikator X2	Indikator Y
1.	Ria Liana Halawa (2021)	X1 : Kemampuan Adaptasi X2 : Konsistensi Y : Kinerja Karyawan	1. Kemampuan untuk menciptakan perubahan 2. Kemampuan untuk memfokuskan pada pelanggan 3. Kemampuan organisasi untuk belajar	1. Nilai-nilai inti 2. Budaya konsisten 3. Koordinasi dan integrasi	1. Tujuan 2. Kompetensi 3. Kualitas (mutu) 4. Waktu (jangka waktu) 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan
2.	Susilo Toto Raharjo (2016)	X1 : Kemampuan Adaptasi X2 : Keunggulan Y : Kinerja Proses	1. Kemampuan menangani situasi darurat atau kritis 2. Kapabilitas berkaitan dengan situasi kerja yang tidak pasti 3. Kemampuan	1. Kompetensi/peng etahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Kesetiakawanan/soliditas	1. Kepatuhan pada proses 2. Efisiensi 3. Proses 4. Efektifitas Proses

			mempelajari tugas, teknologi, atau prosedur baru		
3.	Melisa Stevani, Theresia Gita Santoo (2016)	X1 : Kemampuan Komunikasi X2 : Kemampuan Beradaptasi Y : Kinerja Karyawan	1. Motivasi komunikasi 2. Pengetahuan komunikasi 3. Keterampilan komunikasi	1. <i>Self Knowledge</i> 2. <i>Sef Objectivitiy</i> 3. <i>Self Control</i> 4. <i>Good Interpersonal Relationship</i> 5. <i>Satisfaction in Work</i>	1. kemampuan karyawan bekerja sesuai prosedur 2. karyawan multitasking 3. Mampu menarik pelanggan
4.	Indah Isnada (2016)	X1 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Pegawai	1. <i>Adaptability</i> (kemampuan beradaptasi) 2. <i>Consistency</i> (konsistensi) 3. <i>Involvement</i> (keterlibatan) 4. <i>Mission</i> (misi)		1. Penilaian Kinerja 2. Perilaku Individu 3. Kualitas Kerja

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Hipotesis 1

H_0 : Kemampuan Adaptasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

H_1 : Kemampuan Adaptasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

b) Hipotesis 2

H_0 : Konsistensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Konsistensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

c) Hipotesis 3

H_0 : Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

H_1 : Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat mengacu pada penelitian kuantitatif dan kualitatif. Pada penelitian ini Penulis akan menggunakan metode kuantitatif.

Metode kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2017:10).

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” (Sugiyono, 2017:119)

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu sebanyak 60 orang, sesuai dengan besarnya jumlah karyawan yang diteliti pada PT. ISS INDONESIA area Thamrin Plaza Medan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sama besarnya dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 60 orang. Maka dari itu Penulis menggunakan metode sampling jenuh. “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi diajdikan sampel.” (Sugiyono, 2017:126)

3.4 Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data yaitu Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sedangkan Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

Teknik Pengumpulan Data adalah teknik atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data atau informasi serta fakta pendukung yang ada dilapangan untuk keperluan penelitian. Adapun yang menjadi teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Data primer

1. Kuisisioner (angket)

“Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

(Sugiyono, 2017:193)

b) Data Sekunder

1. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan, pengolahan, pemilihan, dan juga penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan, yang memberikan atau mengumpulkan bukti terkait keterangan, seperti kutipan, gambar, sobekan koran dan bahan referensi lainnya.

3.5 Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah bagaimana peneliti akan menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti. Berikut merupakan tabel definisi operasional dalam penelitian ini.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukuran
(X1) Kemampuan Adaptasi	“kemampuan beradaptasi (adaptabilitas) adalah kemampuan sebuah organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tekanan yang datang secara eksternal (luar organisasi) maupun secara internal (dalam organisasi).”	1. Kemampuan untuk menciptakan perubahan Kemampuan untuk fokus pada pelanggan 3. Kemampuan organisasi untuk belajar	Skala Likert
(X2) Konsistensi	“konsistensi berarti kemampuan setiap individu dalam menelaraskan perilaku dan sikapnya supaya terlihat rasional dan konsisten.”	1. Nilai-nilai inti 2. Budaya konsisten 3. Koordinasi dan integrasi	Skala Likert
(Y) Kinerja Karyawan	“kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.”	1. Tujuan 2. Kompetensi 3. Kualitas (mutu) 4. Waktu (jangka waktu) 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	Skala Likert

3.6 Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka kemudian diproses dan diolah menggunakan SPSS (Statistical Package Social Science).

Tabel 3.3
Skala Likert

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati. Instrument penelitian yang dipergunakan ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti sebagai skala variabel penelitian, kriteria kuisisioner yang baik salah satunya memenuhi validitas dan reliabilitas.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah keabsahan atau tingkat kecocokan alat ukur pengukuran, yang benar-benar cocok mengukur sesuatu yang sedang diukur. Validitas berasal dari kata Validity yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu instrumen pengukur kedalam melakukan fungsi ukurnya. Kriteria pengujian yaitu item dikatakan valid apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel item total Statistic. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai jika :

1. $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka dikatakan valid
2. $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka dikatakan tidak valid

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tentang ketetapan atau presisi suatu pengukuran atau alat pengukuran walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keandalan, konsistensi, kestabilan dan sebagainya. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur reliabilitas dari instrument penelitian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode one shot dimana pengukuran dilakukan hanya satu kali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi dengan jawaban. Dalam pengukurannya one shot akan dilakukan dengan Analisa Cronbach's Alpha.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan agar nilai residu yang tersalurkan dapat terlihat, baik yang berlangsung secara normal maupun kebalikannya. Hal ini dikarenakan model regresi yang benar adalah yang memiliki penyaluran residu dalam skala normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini berguna sebagai jembatan agar dapat memahami level hubungan yang tinggi dari antara 2 variabel yang digunakan dalam sebuah uji coba. Apabila tingkat hubungan yang didapatkan memiliki skor yang tinggi berarti terdapat kendala antar korelasi antara variabel independen dan dependen.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastitas

Pengujian ini berguna sebagai jembatan agar dapat memahami level hubungan yang tinggi dari antara 2 variabel yang digunakan dalam sebuah uji coba. Apabila tingkat hubungan yang didapatkan memiliki skor yang tinggi berarti terdapat kendala antar korelasi antara variabel independen dan dependen. Adapun metode yang kerap dipakai dalam pengujian ini yaitu metode scatterplot.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskedastisitas. Adapun dasar untuk menganalisisnya adalah :

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.6.3 Regresi Linear Berganda

Pada regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif atau negative dari variabel seluruh indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan model regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Varibel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b₁b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Kemampuan Adaptasi

X₂ = Konsistensi

e = Error

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Adapun tujuan dari Uji Hipotesis yaitu untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima pernyataan atau asumsi yang telah dibuat.

3.6.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya X₁ dan X₂ mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent (Y).

Ketentuan kriteria pengujian yaitu : Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak.

1. Kemampuan Adaptasi (X₁)

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Artinya : Ada pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Artinya : Tidak ada pengaruh kemampuan adaptasi terhadap kinerja karyawan.

2. Konsistensi (X2)

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Artinya : Ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja karyawan.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Artinya : Tidak ada pengaruh konsistensi terhadap kinerja karyawan.

3.6.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Secara umum pengertian Uji F yaitu koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel dependen. Untuk memastikan diterima atau tidak suatu pengujian Simultan dapat didasarkan atas pernyataan berikut yaitu :

- a. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

Artinya : Ada pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% maka H_0 diterima, H_1 ditolak.

Artinya : Tidak ada pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Secara umum tujuan melakukan Uji Koefisien Determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya jika R^2 semakin mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

