

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan retail yang semakin menjamur membuat pemilik bisnis retail harus mampu mengantisipasi persaingan yang ada. Persaingan semakin terasa dengan banyaknya perubahan yang terjadi. Ditunjukkan dengan semakin beragamnya permintaan konsumen, banyaknya jenis-jenis produk pelengkap, serta ragam jenis bahan baku yang tersedia. Dalam mengikuti perkembangan pada sektor retail maka retailer harus selalu mengikuti perkembangan yang terjadi untuk memenuhi permintaan konsumen (Indar Riyanto 2020:198). Perdagangan eceran / pengeceran (retailing) adalah semua aktivitas dalam menjual barang dan jasa langsung ke konsumen akhir untuk kebutuhan pribadi dan non bisnis, Kotler dan Keller dalam Pratama (2020:51). Selanjutnya menurut Berman dan Joel R Ervans (dalam Pratama 2020:52), “Penjualan eceran adalah tingkat terakhir dari proses distribusi, di dalamnya terdapat aktivitas bisnis dalam penjualan barang atau jasa kepada konsumen.”. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perdagangan eceran atau retail adalah semua aktivitas dalam menjual barang dan jasa kepada konsumen akhir dan tidak untuk dijual kembali.

Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerja

(Samsuni,2017). Mathis dan Jackson dalam Ratonggi Siregar (2017:378) mengungkapkan bahwa SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Pengertian SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotifasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (Skill) dan pengetahuan (knowledge) kemampuan (ability) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal (Nurjaya, dkk 2020).

Manajemen sumber daya manusia strategik adalah metode perekrutan, penciptaan, penghargaan dan pemeliharaan pekerja untuk kepentingan karyawan sebagai individu dan perusahaan secara keseluruhan, Farchan (dalam Kadar Nurjaman 2020:74). Menurut Sule dan Ernie Trisnawati (dalam Prasetyo Budi Utomo 2021:84) Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis pendidikan yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja bersama

kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, Arianty (dalam Yulia Aldera 2021:18).

Mangkunegara (dalam Jeli Nata Liyas , Reza Primadi 2017:21) mendefinisikan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Selanjutnya Muhammad Zainur Roziqin (dalam Nurmin Arianto, Kurniawan Hadi 2020:315) mendefinisikan kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana.

Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, Hasibuan (dalam Jeky K R Rolos, Dkk 2018:22).

Wibowo (dalam Saputra I P A, Dkk 2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pendapat lain juga

diungkapkan oleh Moeheriono dalam Eigis Yani Pramularso (2018:40), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Moeheriono dalam (Hartati Y, Ratnasari S.L, Susanti E.N, 2020:297) mengungkapkan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar inndividu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rostiana dan Iskandar (2020). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi ditingkatkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan seorang karyawan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

penelitian yang dilakukan oleh Sunarto, dkk (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Esthi dan Savhira (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi ditingkatkan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan seorang karyawan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Retningjati, *ett all* (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kompetensi, dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Ratnasari (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu materi pelatihan dan kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan.

Selain kompetensi, faktor penyebab rendahnya kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. (Husain, 2018). Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Hasibuan dalam Jeli Nata Liyas dan Reza Primadi (2017:21). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". Dalam penelitian

ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Menurut Sutrisno dalam Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021:122). Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Menurut Veithzal Rivai dalam Risza Putri Elburdah (2021:5652). Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Dari uraian diatas searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki disiplin yang baik dalam bekerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan yang bersangkutan. Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017). Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bila karyawan berdisiplin dalam bekerja sesuai dengan pedoman

maupun aturan yang ada pada suatu perusahaan tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Selanjutnya penelitian Azzahra, *et all* (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Surajiyo, *ett all* (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bila karyawan berdisiplin dalam bekerja sesuai dengan pedoman maupun aturan yang ada pada suatu perusahaan tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Disiplin kerja karyawan ditingkatkan belum tentu kinerja karyawan akan meningkat

Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (Paramitadewi, 2017).
Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Sunarso dalam (Jeky K R Polos, dkk 2018:21). Beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal, Kurnia dalam Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina (2017:52). Menurut Hasibuan dalam Richo Christian Valentino Dendeng, dkk (2020:22) Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari

masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad,dkk (2019). Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Wakhyuni, dan Sari (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Rolos, dkk. (2018) Hasil penelitian menunjukan beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian Qoyyimah, dkk. (2019) Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja. Sedangkan berbeda

dengan penelitian Kaopea dan Sundarib. (2016) Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila beban kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dilakukan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar – Bali yang terletak di Jl. Imam Bonjol No.440, Pemecutan Klod, Kec. Denpasar Barat Denpasar, Bali 80119. Dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Dari hasil wawancara peneliti dengan HRD PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali bahwa kinerja karyawan belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari pencapaian target penjualan perbulannya, yaitu sebagai Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Target Penjualan PT. Trans Retail Transmart pada tahun 2020

Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Pencapaian Penjualan (Rp.)	Presentase Penjualan (%)
Januari	1.500.000.000	1.500.000.000	100%
Februari	1.500.000.000	1.500.000.000	100%
Maret	1.500.000.000	800.000000	53%
April	800.000.000	225.000.000	28%
Mei	650.000.000	280.000.000	43%
Juni	550.000.000	325.000.000	59%
Juli	550.000.000	340.000.000	62%
Agustus	600.000.000	450.000.000	75%
September	600.000.000	530.000.000	88%
Oktober	1.000.000.000	900.000.000	90%
November	1.500.000.000	1.500.000.000	100%
Desember	1.500.000.000	1.500.000.000	100%

Sumber : PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target penjualan bulanan selama 2020 hanya bulan Januari, Februari, November dan Desember target penjualan

tercapai, hal ini dikarenakan oleh PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar – Bali masih bisa memenuhi target penjualan bulanan. Kemudian, angka terendah penjualan ada pada bulan April dimana Indonesia dilanda pandemic virus Covid-19 sehingga target penjualan sangat menurun. Penurunann target penjualan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali, Solusi yang dilakukan adalah mengadakan promo besar-besaran sehingga menarik minat konsumen untuk Kembali dating dan berbelanja pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi salah satunya adalah pengetahuan (knowledge). Yaitu kurangnya pengetahuan dari karyawan mengenai ruang lingkup tugasnya. Selanjutnya fenomena yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja salah satunya adalah masih kurangnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) sehingga kedisiplinan karyawan menjadi turun. Dan Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja adalah karyawan masih seringkali dihadapkan dengan tugas yang tidak seharusnya dilakukan sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali.

1.2 Rumusan permasalahan

Adapun rumusan permasalahan dari latar belakang tersebut adalah

- 1) Apakah ada pengaruh Kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali ?
- 2) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali ?
- 3) Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, penulis ingin menyampaikan beberapa rangkaian tujuan penelitian yaitu :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali .
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi secara teoritis dan manfaat secara praktis.

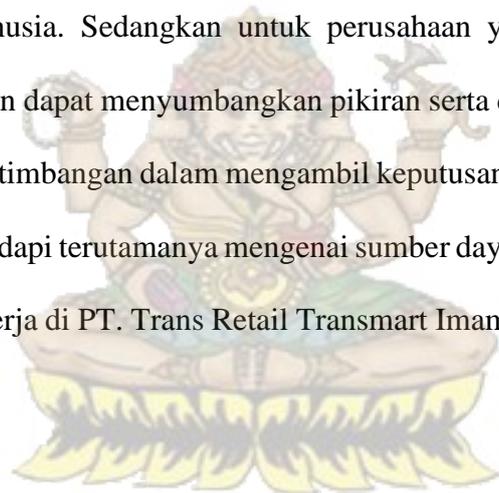
- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan pada PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali, serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

2) Manfaat praktis

Untuk Mahasiswa diharapkan mahasiswa dapat mengaplikasi teori yang telah didapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi didalam bidang ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan dalam berbagai masalah yang dihadapi terutamanya mengenai sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di PT. Trans Retail Transmart Imam Bonjol Denpasar - Bali.



UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan goal setting theory yang dikemukakan oleh Locke (dalam Rini Purnamasari 2019:168) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, dalam Rini Purnamasari 2019:68). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Secara umum, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah penggabungan antara karakter pribadi (traits), pengetahuan (knowledge), dan keterampilan (skill) yang tercermin melalui perilaku kerja (job behaviour) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu soft competency, atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan pekerjaan, dan hard competency atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Wibowo dalam (Saputra I.P.A, dkk 2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Moeheriono dalam Eigis Yani Pramularso (2018:40), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini,

karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Moehariono (dalam Hartati Y, Ratnasari S.L, Susanti E.N 2020) mengungkapkan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar inndividu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

a) Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

b) Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

c) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

d) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai

kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari 15 kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

3) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

b) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

c) Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, Hasibuan (dalam Jeli Nata Liyas, Reza Primadi 2017).

Menurut Sutrisno dalam Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Menurut Veithzal Rivai dalam Risza Putri Elburdah (2021).

Berdasarkan pemahaman di atas, maka pengertian disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan atau organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- b) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- c) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana, urusan apa, walaupun kepada bawahan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya:

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Sebaliknya, apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin) maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya, semakin besar balas

jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Seorang manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

2.1.4 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Sunarso (dalam Jeky K R Rolos, Dkk 2018). Menurut Kurnia (dalam Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina 2017), beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan

tugastugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja Menurut Hasibuan (dalam Richo Christian Valentino Dendeng, dkk 2020)

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncu yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugastugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Lembaga atau perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

a) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

- (1) Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.
- (2) Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- (3) Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3) Indikator Beban Kerja

Beban kerja memiliki indikator, Menurut Koesmowidjojo (dalam Elperida Juniarni Sinurat dan Mayawi Doloksaribu 2019:127) indikator beban kerja adalah sebagai berikut :

a) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada dalam divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi.

b) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang sesuai dengan SOP (Standart Operating Procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu perusahaan tidak memiliki SOP atau tidak

konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.1.5 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya Hasibuan (dalam Jeky K R Rolos, Dkk 2018)

Adapun menurut Mangkunegara (dalam Liyas J L, Primadi R 2017) mendefinisikan, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Selanjutnya Muhammad Zainur Roziqin (dalam Arianto N, Kurniawan H 2020) mendefinisikan, kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana.

2) Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan maupun kelompok dalam perusahaan akan mempengaruhi terhadap jalannya keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Menurut Emron dkk dalam bukunya (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

- a) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, meliputi :
 - (1) Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebugaran pada fisik dan kesehatan jiwa, pengalaman kerja dan pelatihan, serta tingkat pendidikan.

- (2) Adanya motivasi yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, budaya dan agama, serta lingkungan masyarakat sekitar. Individu yang memandang suatu pekerjaan merupakan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang rendah, sebaliknya dengan individu yang memandang suatu pekerjaan bukan sebuah beban bagi dirinya maka akan memiliki kinerja yang tinggi.
- b) Teknologi atau Mesin, apakah kemampuan teknologi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika tidak perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru.
- c) Metode atau Sistem, perlu dibangun metode atau sistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang atau bagian.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

- b) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan dilakukan untuk membandingkan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian yang dijadikan sebagai bahan perbandingan adalah penelitian dengan tema yang sama namun berbeda pada objek penelitian yang dilakukan sekarang. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil penelitian Entin Rostiana dan Iis Iskandar (2020). Pada Jurnal Manajemen Jasa. Vol. 2 No. 1 Mei 2020. Dengan judul : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Gembala Sriwijaya Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 64

responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel kompensasi dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompetensi dan variabel kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan variabel kompetensi dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu $F_{hitung} 11,148 > F_{table} 3,15$, nilai $sig = 0,000 < 0,05$, yang berarti kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gembala Sriwijaya.

- 2) Hasil penelitian Ading Sunarto, dkk (2020). Pada Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma. Vol. 4 No. 1 November 2020. Dengan judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 128 responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel lingkungan kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompetensi, disiplin kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa “H1 (kompetensi) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terbukti dengan $t_{hitung} > t_{tabel} (7,317 > 1,657)$ dengan signifikan $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima”.

- 3) Hasil penelitian Sri Langgeng Ratnasari (2016). Pada Jurnal FEB Umsida. Dengan judul : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 65 responden. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel Kompensasi dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompetensi dan variabel kinerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel X1 (kompetensi) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam dengan probabilitas Sig.0,961 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H2 ditolak. Hal ini terjadi karena kurangnya indikasi yang belum optimal, yaitu materi pelatihan dan kompetensi meliputi aspek pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan.
- 4) Hasil penelitian Ranasari Bimanti Esthi dan Inggritz Savhira (2019). Pada *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*. Vol. 1, Issue 2, 25 Februari 2019. Dengan judul : The Influence Of Work Training, Competence and Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel work training, discipline dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompetensi dan variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

Berdasarkan hasil uji pada uji t yaitu thitung sebesar 2,812 dengan tingkat signifikansi 0,006 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan penulis diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestarindo Perkasa.

- 5) Hasil penelitian Ajeng Retningjati, *et al* (2018). Pada *Journal of Management Science (JMAS)*. Volume. 1 No. 2 April 2018. Dengan judul : Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Mandiri Persada Perbaungan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 55 responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel Work Motivation dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel kompetensi dan variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 31,625 sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,18$. Banyaknya F_{tabel} dapat menjadi dicari pada tingkat alfa 5% dengan DF_1 atau pembilang df (horizontal) 2 dan DF_2 atau penyebut df (vertikal) 52 sama dengan 3,18. Karena nilai $F > F_{tabel}$ ($31,625 > 3,18$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya hipotesis diterima, yaitu: Ada pengaruh yang positif dan signifikan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Kompetensi (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) Karyawan Kinerja PT.Rotella Perbaungan Mandiri Persada (Y).

- 6) Hasil penelitian Bachtiar Arifudin Husain (2018). Pada Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol. 1 No. 1 Juli 2018. Dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 133 responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel disiplin kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai probability signification $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
- 7) Hasil penelitian Ali Wairooy (2017). Pada Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Vol. 4 No. 1 2017. Dengan judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar". Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 49 responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel kompensasi dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel disiplin kerja dan variabel kinerja. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja (X1), nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,230 > 1,943$ dan signifikansinya $0,029 < 0,05$, Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- 8) Hasil penelitian Aulia Nelizulfa (2018). Dalam Jurnal FEB Muhammadiyah Surakarta. Dengan judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 responden dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel disiplin kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,342 < 2,024$) dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ ($0,734 > 0,05$). Oleh karena itu, H_2 ditolak, sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 9) Hasil penelitian Maulia Azzahra, *et all* (2019). Dalam Jurnal *Internasional Review of Integrative Business and Economics Research*. Vol. 8. Dengan judul : The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 181 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan

penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel disiplin kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Uji t menghasilkan nilai t_{hitung} 13,588 lebih besar dari t_{tabel} 1,97331. Mengacu pada kriteria pengambilan keputusan yang ada, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama Jakarta.

- 10) Hasil penelitian Surajiyo, *et al* (2021). Dalam Jurnal International Journal of Community Service & Engagement. Vol. 2 No.1 February 2021. Dengan judul : The Effect of Work Discipline on Employees Performance with Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 68 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel disiplin kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai untuk variabel Disiplin Kerja (X) adalah 6,125, sedangkan dengan $\alpha = 5\%$ $df (n-2) = (68-2)$ adalah 1,996. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ditolak dan diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka diterima dan ditolak. Nilai Variabel Disiplin Kerja (X) ($6.125 > 1.996$) berarti ditolak dan diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pengaruh antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

11) Hasil penelitian Jeky K R Rolos, dkk (2018). Dalam Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 4 Tahun 2018. Dengan judul : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji t, nilai thitung variable (X) sebesar 3,211. Karena nilai thitung sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan ttabel (tabel distribusi nilai t tabel). Adapun rumus dalam mencari ttabel adalah : Nilai $\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$, derajat kebebasan $(df) = n - 2 = 52 - 2 = 50$, Nilai $0,025 \times 50$ (tabel distribusi nilai t tabel), maka didapati nilai ttabel sebesar 2,009. Karena nilai thitung variabel (X) sebesar 3,211 lebih besar > nilai ttabel sebesar 2,009 ,sehingga dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

12) Hasil penelitian Yuliya Ahmad, dkk (2019). Dalam Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 3 Juli 2019, Hal 2811 – 2820. Dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fif Group Manado. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel stress kerja, lingkungan kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Beban Kerja (X2) nilai uji thitung sebesar 1,119 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,268. Karena nilai sig > 5% (0,268 > 0,05), maka secara parsial variabel Beban Kerja (X2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H3 yang menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak.

- 13) Hasil penelitian Milafatul Qoyyimahm (2019). Dalam Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis. Vol. 2, No. 1 (2019): June, pp. 11-20. Dengan judul : Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 304 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel stress kerja, lingkungan kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa: (1) Beban kerja memiliki berpengaruh negatif (-1.052) dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (2) Stres kerja berdampak negative berpengaruh (-5.120) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun, (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif (10,873) dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. INKA Solusi Multi Madiun, dan (4) Beban Kerja, Stres Kerja dan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap (49.969) dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dari karyawan PT. Solusi INKA Multi Madiun.

14) Dalam penelitian Emi Wakhyuni dan Dian Septiana Sari. Dalam International Conference Of Asean Perspective and Policy. Dengan judul An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 75 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel SOP pekerjaan karyawan dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji F yang tertera pada tabel, F hitung memiliki nilai 19,119 dengan signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 (tingkat signifikansi 5%). Sedangkan F-tabel memiliki nilai 2,34. Kesimpulannya, hasil pengujian menunjukkan nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($19,119 > 2,34$) dan derajat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Jadi secara bersamaan kedua variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan dengan karyawan moral.

15) Hasil penelitian Richard William Kaopea dan Ocky Sundarib. Dalam Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen). Vol. 4 No. 2, pp. 147-159. Dengan judul : The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang dan alat analisis yang digunakan SPSS. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian

sekarang adalah pada variabel Lingkungan kerja dan lokasi penelitiannya. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada variabel beban kerja dan variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa p-value variabel lingkungan kerja $(0,010) < 0,05$, dan variabel beban kerja $(0,001) < 0,05$, maka kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja (Y). Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian sehingga hipotesis 1 dan 2 penelitian yang menyatakan lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan mempengaruhi karyawan kinerja ($p\text{-value} = 0,002 < 0,05$). Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.