

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Badriyah (2017) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam rangka pencapaian tujuan disuatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan *skill* para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar.

Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi. Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besar perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus di kerjakan, makin besarnya dampak lingkungan dan makin besarnya ketidak pastian yang harus dihadapi perusahaan

(Muslimat dan Wahid, (2021). Sedangkan menurut Widodo (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga perusahaan mempunyai daya saing yang unggul.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2017). Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2018). Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Fithri, *et al.*, 2019). Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan

suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang berasal disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Rahmawati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sihombing (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang dilakukan dengan cara fisik maupun non fisik. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan yang berada dilingkungan pekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fithri, *et al.*, (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan fisik kerja dengan kinerja karyawan. Rivalita dan Ferdian (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Pramaswara dan Priatna (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan

kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Arianto dan Septiani (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Lemma, *et al.*, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya perusahaan harus mengkaji kembali mekanisme pengurangan kebisingan industri sehingga dapat memitigasi masalah kebisingan parameter lingkungan kerja fisik dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya variabel lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sihotang (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sabilalo, dkk, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik keadaan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lingkungan kerja fisik adalah kompetensi (Achmad, 2017). Menurut Edison, dkk (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan

pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sutrisno (2017), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Wibowo (2019) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang doreferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat naik turunnya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Achmad (2017). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan melalui berbagai pelatihan yang berkaitan dengan standar kompetensi. Hidayah, dkk, (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin berkompeten dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Putra dan Hendriani (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya jika seseorang karyawan mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja karyawan

juga akan baik. Sudarso, *et al.*, (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Wijaya, dkk, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika nilai variabel kompetensi tidak mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan juga tidak akan mengalami kenaikan. Nababan, dkk, (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap kenaikan variabel kompetensi sebesar satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan ikut naik dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap, namun kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Huda dan Abdullah (2022) menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa meningkatnya kompetensi karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Iptian, *et al.*, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen dalam meneguhkan pedoman dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus

menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan karyawan terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018). Menurut Rivai (2017) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, sikap, dan perilaku seseorang untuk mentaati tata tertib perusahaan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku di perusahaan.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Iptian, *et al.*, (2020). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Nurmayanti dan Sap (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Juwita (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Muslimat dan Wahid (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Rayyan dan Paryanti (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Artinya, peningkatan disiplin kerja menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya dan Prijati (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya koefisien negatif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan. Permana dan Pracoyo (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Albertho, dkk, (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila ketika disiplin kerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Puskesmas sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu memberikan kualitas pelayanan kepada masyarakat, karena kepuasan pasien tergantung pada kualitas pelayanannya (Handoko, 2017). Puskesmas sebagai suatu Unit Pelayanan Kesehatan diharapkan mampu menyelenggarakan Upaya kesehatan sesuai amanat peraturan menteri kesehatan nomor 75 Tahun 2014. UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan adalah organisasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan kesehatan perorangan tingkat pertama yang memiliki visi dan misi yaitu terwujudnya kesehatan masyarakat yang optimal dan mandiri menuju Kecamatan Sehat dengan menyelenggarakan pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah

kerja, memberikan pelayanan kesehatan dasar yang bermutu sesuai standar dan menggerakkan peran serta masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat agar terwujud masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat. UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan beralamat di Jalan Jl. Raya Munggu-By Pass Tanah Lot, Beraban, Kec. Kediri, Kabupaten Tabanan, dengan jumlah karyawan sebanyak 52 orang. Kegiatan karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan secara langsung berhubungan dengan pasien, maka selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Penting diperhatikan kinerja karyawan dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada pengunjung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan yakni Ibu dr. Sinta Yuristari, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh informasi bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari kuantitas kerja. Ibu dr. Sinta Yuristari menjelaskan bahwa rata-rata kinerja berada pada tingkat cukup yakni sebesar 75%. Tingkat persentase kinerja tersebut di dukung oleh 6 (enam) program kegiatan puskesmas berkaitan dengan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM), seperti: Kegiatan Pelayanan Promkes (Promosi Kesehatan) memiliki tingkat kinerja sebesar 70% dengan kategori “cukup” tercermin dari kurangnya serapan promosi kesehatan pada media sosial yang dapat dilakukan. Pelayanan Kesehatan Ibu Anak dan Keluarga Berencana memiliki tingkat kinerja sebesar 72% dengan kategori “cukup” tercermin dari masyarakat yang lebih memilih untuk melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit swasta karena dilengkapi dengan peralatan yang baik, sehingga pelayanan kesehatan ibu anak dan keluarga berencana kurang di menjadi perhatian puskesmas. Pelayanan Gizi memiliki tingkat kinerja

sebesar 73% dengan kategori “cukup” tercemin dari terdapat balita *stunting* namun belum dapat dilayani secara keseluruhan, sehingga pihak puskesmas harus merujuk ke rumah sakit. Pelayanan Kesehatan Lingkungan memiliki tingkat kinerja sebesar 60% dengan kategori “kurang” tercemin dari kurangnya pengelolaan sampah medis di lingkungan puskesmas. Pelayanan P2P (Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit) memiliki tingkat kinerja sebesar 60% dengan kategori “kurang” tercemin dari kurangnya pemberian obat abate kepada masyarakat sebagai langkah antisipasi terhadap kasus demam berdarah. Upaya Pengobatan memiliki tingkat kinerja sebesar 82% dengan kategori “baik”. Dimana dalam hal ini masih sangat diperlukan peningkatan dan perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan yang telah disusun oleh UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan serta dapat didukung pula oleh Dinas Kesehatan di tingkat Kabupaten, sehingga akan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan ditemukan kurang memadainya peralatan dan perlengkapan kerja. Karyawan berpendapat bahwa standarisasi kapasitas dari penyimpanan rekam medis yakni terdapat ketidaksesuaian antara rak penyimpanan berkas dengan banyak berkas rekam medis, sehingga banyaknya berkas rekam medis yang masih tercecer dimana-mana karena menurunnya perhatian dan penataan ruang peralatan dan perlengkapan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan yang tidak sesuai menyebabkan adanya selisih. Di mana terdapat selisih yang seharusnya terdapat sebanyak 40 rak namun pada realisasinya hanya bisa

menampung 36 rak. Di samping itu terdapat pula selisih realisasi pada perlengkapan lain yakni meja dengan standarisasi 87 unit namun hanya terealisasi sebanyak 84 unit, tempat duduk dengan standarisasi 164 unit namun hanya terealisasi sebanyak 149 unit, komputer dan printer masing-masing dengan standarisasi 20 unit namun hanya terealisasi sebanyak 13 unit, sehingga semua peralatan dan perlengkapan yang ada tidak sesuai dengan standarisasi pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Karyawan UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan juga memberikan keterangan bahwa kekurangan yang paling mendesak yakni pada printer, dimana terdapat selisih yang seharusnya ada 20 printer namun terealisasinya hanya 13 printer ini menyebabkan pekerjaan karyawan menjadi terhambat, selain itu adanya selisih tempat duduk yang akan digunakan saat terjadi antrian vaksin. Kurang memadainya ketersediaan tempat duduk menyebabkan pasien harus duduk di luar ruangan tunggu, yang mengakibatkan apabila pasien dipanggil untuk mendapatkan penanganan, petugas UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan harus memanggil berkali-kali. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa sulit untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat, sehingga akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan ditemukan permasalahan pada pengetahuan karyawan. Karyawan beranggapan bahwa terjadi ketidaksesuaian penempatan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan. Adapun rincian penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan periode tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Penempatan Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan
Pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan Tahun 2021

Penempatan pada Bagian (Tempat Bertugas)	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah (Orang)
Tata Usaha	D-IV Kebidanan S-1 Ekonomi Manajemen S-1 Ekonomi Akuntansi	3
Poli Gigi	S-1 Kedokteran Gigi	2
Poli KB, Pemegang Program KB	D-III Kebidanan	1
Pemegang Program TB, DBD	AKPER	1
Poli KIA, Pemegang Program Anak	D-VI Kebidanan	1
Poli Umum, Pemegang Pemegang Kecacangan	D-III Keperawatan	1
Pemegang Program Surveilans, Kusta	SPK	1
Bidan Desa Beraban, Pemegang Program Lansia	D-III Kebidanan	1
Pustu Pangkung Tibah	D-III Keperawatan	1
Bidan Desa Belalang, Pustu Belalang	D-III Kebidanan	1
Apotek	AKPER	1
Poli Umum, Pemegang Program Indera	D-III Keperawatan	1
Tata Usaha, Poli Gigi	D-III Kesehatan Gigi	2
Gudang Obat	D-III Farmasi	1
Pustu Pandak Gede	D-III Kebidanan	1
Bidan Desa Pangkung Tibah, Pustu Pangkung Tibah	D-III Kebidanan	1
Poli Umum, Ruang Tindakan	S-1 Kedokteran Umum	4
Pemegang Program Kes. Tradisional	S-1 Ekonomi Pembangunan	1
Pemegang Program Promkes	S-1 Kesehatan Masyarakat	1
Pemegang Program Gizi	D-III Gizi	1
Bidan Desa Bengkel, Poskesdes Bengkel	D-III Kebidanan	1
Poli KIA, Pemegang Program Imunisasi	D-III Kebidanan	1
Loket	D-III Keperawatan D-III Kebidanan D-III Kebidanan D-III Kebidanan D-III Kebidanan D-III Gizi	6
Tata Usaha, Ruang Tindakan, Pemegang Program ISPA/Pneumonia	D-III Keperawatan	1
Poli Umum	D-III Kebidanan	1
Apotik, Logistik	D-III Kebidanan	1
Poli KIA, Pemegang Program Ibu	D-III Kebidanan	1
Tata Usaha, Ruang Tindakan, Pemegang Program Jiwa	D-III Keperawatan	1
Bidan Desa Pandak Gede, Pustu Pandak Gede	D-III Kebidanan	1
Pengemudi Ambulance	SMA	1
Ruang Tindakan, Logistik	D-III Keperawatan	1
Pemegang Program Kesehatan Lingkungan	D-III Kesehatan Lingkungan	1
Ruang Tindakan, Pemegang Program Anak Remaja	D-III Kebidanan	1
Poli KIA	D- III Kebidanan	2

Penempatan pada Bagian (Tempat Bertugas)	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah (Orang)
Laboratorium	D-III Analisis Kesehatan	1
Ruang Tindakan	D-III Kebidanan	1
Apotik, Pemegang Program PTM	D-III Kebidanan	1
Poli KIA, Pemegang Program Hepatitis dan Gigitan	D-III Kebidanan	1
Membantu Pemegang Program Promkes	S-1 Kesehatan Masyarakat	1
Jumlah		52

Sumber: UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diketahui bahwa terjadi ketidaksesuaian penempatan kerja dengan tingkat pendidikan yang diembannya. Hal ini nampak pada bagian Apotek yang menjabat yaitu AKPER, dimana *jobdesk* dari penunjang layanan farmasi adalah menunjang pelayanan yang akan dilakukan oleh asisten apoteker, apoteker pendamping dan apoteker pengelola apotek. Dengan *jobdesk* tersebut penunjang layanan farmasi wajib memahami mengenai kefarmasian dan seharusnya memiliki latar belakang pendidikan minimal Sekolah Menengah Farmasi (SMF). Apabila karyawan dengan kompetensi AKPER ditempatkan pada jabatan tersebut maka karyawan tersebut tidak memahami mengenai kefarmasian. Penempatan karyawan yang tidak sesuai akan berdampak menurunkan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan penempatan kerja akan memungkinkan terjadinya banyak kesalahan karena tidak sesuai dengan bidang atau kompetensi yang dimiliki dan akan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan melalui bagian kepegawaiannya ditemukan permasalahan pada frekuensi kehadiran. Adapun rekapitulasi kehadiran

karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan periode tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Pada
UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan Periode Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Karyawan yang Absen	Hari Kerja Senyata	Presentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = 3x4	(6)	(7) = 5-6	(8) = $\frac{6}{5} \times 100\%$
1	Januari	55	25	1.375	78	1.297	5,67%
2	Februari	55	20	1.100	135	965	12,37%
3	Maret	55	23	1.265	144	1.121	11,38%
4	April	53	25	1.325	96	1.229	7,25%
5	Mei	53	22	1.166	3	1.163	0,25%
6	Juni	53	25	1.325	0	1.325	0%
7	Juli	53	24	1.272	0	1.272	0%
8	Agustus	52	24	1.248	9	1.239	0,72%
9	September	52	21	1.092	12	1.080	1,09%
10	Oktober	52	26	1.352	15	1.337	1,11%
11	November	52	25	1.300	15	1.285	1,15%
12	Desember	52	26	1.352	27	1.325	1,99%
Jumlah		637	286	15.172	534	14.638	42,98%
Rata-rata		53,08	23,83	1264,33	44,5	1219,83	3,58%

Sumber: UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa rata-rata tingkat kehadiran karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan yakni sebesar 3,58%, di mana persentase tersebut tergolong tinggi sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Menurut Edwin (2017) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar. Oleh karena itu, sangat perlu perhatian serius dari pihak UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Kehadiran karyawan sudah dilakukan sesuai dengan apa yang disepakati. Walaupun masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan tersebut dikarenakan adanya alasan yang jelas seperti kegiatan keagamaan ataupun kegiatan lain yang mendesak. Sehingga diharapkan peraturan yang telah dibuat dapat dilakukan dengan penuh tanggungjawab.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar

sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin hari semakin bertambah banyak, beraneka ragam, rumit, fleksibel dan penting seiring dengan semakin besar perusahaan, semakin rumitnya tugas yang harus dikerjakan, makin besarnya dampak lingkungan dan makin besarnya ketidakpastian yang harus dihadapi perusahaan (Muslimat dan Wahid, (2021).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan

beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia. Sedangkan menurut Widodo (2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan sehingga perusahaan mempunyai daya saing yang unggul.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Rahmawati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sihombing (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan terdapat aktivitas yang di lakukan dengan cara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh suatu instansi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja instansi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang

ada di suatu tempat kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik ialah segala sesuatu yang berasal disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja fisik yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja menurut Nazaya (2018) adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, meliputi fasilitas, tempat bekerja, kebersihan, ketenangan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan yang berada dilingkungan pekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja banyak sekali dari faktor internal dari karyawan maupun dari lingkungan itu sendiri. Diantaranya faktor lingkungan, faktor penduduk, faktor pelayanan kesehatan serta faktor perilaku masyarakat itu sendiri. Akan tetapi yang

digunakan pada suatu perusahaan adalah diantaranya lingkungan kerja fisik. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja yang sesuai.

Menurut Siagian (2017), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Ruang kerja yang lega
- c) Ventilasi pertukaran udara
- d) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

3) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terletak di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibedakan menjadi dua kategori, yaitu:

- (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. seperti pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.
- (2) Lingkungan peralatan atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Misalnya:

temperatur, kelembapan, sirkulasi udara pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna.

b) Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi, yang terkait dengan hubungan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan sesama. Lingkungan non-fisik ini juga merupakan sekumpulan lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan

4) Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan sebaik-baiknya, menurut Nitisemito (2017), yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk dan rindang
- b) Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja
- c) Tersedianya alat-alat yang memadai
- d) Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik
- e) Tersedianya ruang kerja yang mencakupi dan memadai serta lokasi yang jauh dari kebisingan dan getaran sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja

5) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam

bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat bekerja para karyawan.

b) Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d) Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri. Pada saat bekerja karyawan yang bersangkutan tidak dapat mengawasi

kendaraannya secara langsung. Oleh karena itu penjagaan keamanan harus benar-benar diperhatikan.

e) Peralatan dan perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f) Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Istilah '*kompetencies*', '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Menurut Edison (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan,

keahlian dan sikap. Sutrisno (2017), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Wibowo (2018) menyatakan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang doreferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Menurut Andriyanto & Subakti (2018) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang berdasarkan pada persyaratan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Pramularso, 2018).

Menurut Enny (2019) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan

pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi memiliki hubungan yang erat dengan tingkat naik turunnya kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan.

2) Faktor-Faktor Kompetensi

Menurut Sutrisno (2017) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a) Keyakinan dan nilai- nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

c) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

d) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

e) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

f) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar karyawan, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

3) Pentingnya Kompetensi

Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

a) Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.

b) Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

c) Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

d) Mengkomunikasikan hasil kerja strategis pada atasan

Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

4) Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- a) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- b) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
- c) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari

lingkungan sosial.

- e) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah- kaidah keagamaan.

5) Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) Motif, yaitu dengan dorongan untuk bertindak yang berdasar kesadaran berfikir konsisten untuk melakukan tindakan. Motif datang dari diri sendiri, bersifat individual, sengaja dan bersegi banyak. Dua sisi motif yaitu dorongan dan tujuan untuk bertindak.
- b) Sifat, yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri, yaitu nilai yang diyakini kebenarannya yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan, yaitu informasi di bidang tertentu yang dimiliki seseorang.
- e) Keterampilan, yaitu kemampuan fisik dan mental melaksanakan tugas pekerjaan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan

peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Sutrisno (2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen dalam meneguhkan pedoman dan peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu menerapkannya dan tidak menghindar untuk menerima sanksi. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan harus menetapkan aturan yang jelas, mudah dipahami, dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan tertinggi dan karyawan terendah (Tyas & Sunuharyo, 2018). Menurut Rivai (2017) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017) 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. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai manfaat yang sangat besar, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan memastikan tidak ada masalah dengan tata tertib dan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik dan tercapainya tujuan perusahaan. Bagi karyawan, akan menemukan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat

meningkatkan semangat pengembangan kerja. Oleh karena itu, karyawan dapat menjalankan aktivitasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan energi serta ide-idenya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Liyas & Primadi, 2017).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, sikap, dan perilaku seseorang untuk mentaati tata tertib perusahaan, kebijakan, serta norma-norma yang berlaku di perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a) Jam Kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

b) Izin Karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun untuk kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

c) Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

3) Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk kedisiplinan, yaitu:

- a) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.
- b) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Tohardi (2017) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a) Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.
- b) Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

4) Bentuk-Bentuk Disiplin

Pada dasarnya terdapat empat bentuk perspektif disiplin yang menyangkut disiplin kerja yaitu (Rivai, 2017):

- a) Disiplin Retribusi (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum yang berbuat salah
- b) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.
- c) Perspektif hak-hak individu (*Individual Right Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.

d) Perpektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat kensekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Tohardi (2017) menyebutkan disiplin itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

(1) Disiplin terhadap waktu, misalnya: masuk kerja tepat waktu, bila jadwal kerja dimulai pukul 07.30 WITA, maka orang yang disiplin tersebut akan kerja tepat waktu atau mungkin lebih awal dari pukul 07.30 WITA tersebut.

(2) Disiplin terhadap perbuatan atau tingkah laku, misalnya: seorang buruh bangunan yang diwajibkan menggunakan helm pengaman. Jika buruh tersebut menggunakan helm pengaman tersebut, maka buruh bersangkutan telah disiplin terhadap peraturan dan prosedur kerja buruh bangunan.

5) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Siswanto (2017) adalah sebagai berikut:

a) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b) Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan atau pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Umumnya kinerja karyawan merupakan hal yang sifatnya individu, dimana setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, berbeda cara kerjanya, berbeda pula pemahamannya dan berbeda hasil kerja yang mampu dicapai. Untuk itu manajemen perusahaan memiliki peran penting untuk memperhatikan kinerja yang dimiliki oleh seluruh karyawannya.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2017).

Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandy, 2018). Kinerja adalah hasil total atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah melewati kesepakatan kedua belah pihak (Amalia & Fakhri, 2017). Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta menggunakan konkrit dalam semua aktivitas pekerjaannya. Umpan balik, mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang direncanakan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain:

a) Faktor Internal

Faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

b) Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4) Fungsi Standar Kinerja

Menurut Abdullah (2018) standar kinerja beberapa memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.

c) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor yang terpenting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Fithri, *et al.*, (2019) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *impact of work environment on employee performance In Local Government of Padang City*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work environment* dengan variabel dependen yaitu *employee performance*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 384 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pemerintah daerah.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada *Local Government of Padang City*.

- 2) Rivalita dan Ferdian (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan *outsource cleaning service* di Universitas Telkom. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 145 orang karyawan *outsource cleaning service* di Universitas Telkom. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada karyawan *outsorce cleaning service* di Universitas Telkom.

- 3) Pramaswara dan Priatna (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Planetmas Adidaya Boga.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian

ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Planetmas Adidaya Boga.

- 4) Arianto dan Septiani (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT AJS. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja fisik dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT AJS Muncul, Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada

penelitian sebelumnya dilakukan pada PT AJSMuncul, Tangerang Selatan.

- 5) Lemma, *et al.*, (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of indoor physical work environment on employee's performance*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *physical work environment* dengan variabel dependen yaitu *employee's performance*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di DAVI.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada *Dejen Aviation Industry*.

- 6) Suparman (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja dengan variabel

dependen yaitu terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengetahuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi.

- 7) Sihotang (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandar Lampung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPPN Bandar Lampung.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada KPPN Bandar Lampung.

- 8) Sabilalo, dkk, (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kemampuan kerja dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 49 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Achmad (2017) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of competency, motivation, and organizational culture on the employee performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *competency, motivation, and organizational culture* dengan variabel dependen yaitu *employee performance*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 66 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi

karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia.

- 2) Hidayah, dkk, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu kinerja karyawan ditinjau dari promosi jabatan, kompetensi, dan insentif pada karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah promosi jabatan, kompetensi, dan insentif dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan, kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos (Persero) Cabang Surakarta. Promosi jabatan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos (Persero) Cabang

Surakarta. Kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kantor Pos (Persero) Cabang Surakarta

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT POS Indonesia (persero) Cabang Surakarta.

- 3) Putra dan Hendriani (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen pada Pengelola BUMdes di Kabupaten Kuansing. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pelatihan dan kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan dimediasi oleh komitmen. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 118 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi. Pelatihan dan kompetensi secara tidak langsung melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada BUMDes di Kabupaten Kuantan Singingi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Pengelola BUMdes di Kabupaten Kuansing.

- 4) Sudarso, *et al.*, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of competency on employee performance at PT. Steelforce Indonesia in Jakarta*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *competency* dengan variabel dependen yaitu *employee performance*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 54 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan

pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Steelforce Indonesia in Jakarta.

- 5) Wijaya, dkk, (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian umum sekretariat daerah kota denpasar secara parsial dan simultan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

6) Hasibuan (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. POS Pusat Batam. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 41 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas yang mencakup kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. POS Pusat Batam.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. POS Pusat Batam.

7) Nababan, dkk, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Berisnar Medan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 165 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Intertama Trikencana Bersinar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Intertama Trikencana Berisnar Medan.

8) Huda dan Abdullah (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja yang di mediasi motivasi kerja karyawan Hotel Harper Yogyakarta. Variabel

independen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan kepemimpinan dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel mediasi yakni motivasi kerja. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 65 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa, motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Hotel Harper Yogyakarta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Hotel Harper Yogyakarta.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Iptian, *et al.*, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of work discipline and compensation on employee performance*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work discipline and*

compensation dengan variabel dependen yaitu *employee performance*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 40 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu.

- 2) Nurmayanti dan Sap (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of motivation and work discipline on employee performance*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *motivation and work discipline* dengan variabel dependen yaitu *employee performance*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 45 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang signifikan, motivasi kerja dan kinerja

karyawan mempunyai pengaruh walaupun tidak cukup besar, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga mempunyai pengaruh yang lebih besar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Perum Jamkrindo Branch Offices Bandung.

- 3) Juwita (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 42 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu,

penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada CV. Mega Lestari Plasindo.

- 4) Muslimat dan Wahid (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada

penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. POS Indonesia Kantor Cipondoh.

- 5) Rayyan dan Paryanti (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta.

- 6) Sanjaya dan Prijati (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 56 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari.

- 7) Permana dan Pracoyo (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 47 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Layanan Raster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank PQR.

- 8) Albertho, dkk, (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua.

