

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas dalam memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Sumber daya manusia yang di dayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang ekonomi yang berkelanjutan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Di era globalisasi saat ini, menuntut keberadaan sumber daya manusia (SDM) agar berkualitas dan kompeten supaya mampu menghasilkan kinerja yang baik sehingga organisasi akan tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Menurut Novitasari (2020:177-178) sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena untuk menunjang keberhasilan dan perkembangan suatu perusahaan. Menurut Ajabar (2020:4) sumber daya manusia merupakan arti penting dari suatu realita bahwa setiap individu manusia merupakan elemen yang paling utama karena selalu ada dalam suatu organisasi. Menurut Ekhsan (2019) sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara maksimal jika kinerja pegawai rendah, oleh sebab itu, kinerja menjadi hal

penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan target produktivitas. Sumber daya manusia berperan penting karena tanpa sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya sehingga diperlukan cara untuk meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2020:196) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Piantara, dkk., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang di bawah ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Fanulene, dkk., (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Adhari (2020:77) kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Sinaga (2020:14) kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi kerja. Menurut Sedarmayanti (2019:11) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Edison, dkk. (2020:142) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Rakhmalina (2021) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Yasin (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian UPTD Trans Gianyar dan seluruh pegawai diperoleh informasi mengenai kendala-kendala yang berkaitan dengan kompetensi. Dilihat dari kompetensinya yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuan belum sebanding dengan pekerjaan dan tuntutan kerja yang tinggi. Disamping itu juga ada

beberapa pegawai yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun data ketidaksesuaian posisi dengan tingkat pendidikan pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Posisi Kerja
Pada Bidang UPTD Trans Gianyar
Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar Tahun 2024

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan Bagian Kerja	Jumlah (Orang)
SD	Tenaga Administrasi	2
SMP	Tenaga Administrasi	6
SLTP	Tenaga Administrasi	1
SMA	Tenaga Administrasi	17
SMU	Tenaga Administrasi	3
SMK Tata Boga	Tenaga Administrasi	1
SMK Manajemen Bisnis	Tenaga Administrasi	1
SMK Akuntansi	Tenaga Administrasi	2
SMK Perhotelan	Tenaga Administrasi	2
SMK Pariwisata	Tenaga Administrasi	6
Jumlah		41

Sumber : Bidang UPTD Trans Gianyar (2024).

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat 41 orang pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya.

Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2020), Muslimat (2020), Susanti (2022), Yulianto (2023), Qomariah, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pancasasti (2023), Hidayat (2021), dan Sutaguna (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Menurut Sanaputra, dkk. (2021), mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Menurut Ramon (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2020:86) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mematuhi aturan, jadwal, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian

UPTD Trans Gianyar, kedisiplinan kerja pegawai dinilai bermasalah karena pegawai yang sering terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal dan sering tidak ada ditempat saat jam kerja yang sudah ditentukan sehingga menimbulkan permasalahan kedisiplinan dalam bekerja, dengan demikian daftar absensi pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar menjadi salah satu tolak ukur yang dapat memperlihatkan tinggi atau rendahnya disiplin kerja pegawai. Berikut adalah rekapitulasi absensi Bidang UPTD Trans Gianyar di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Absensi Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar
Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja yang Seharusnya (Hari)	Jumlah Ketidak Hadiran Pegawai (Hari)	Jumlah Persentase Kehadiran (%)
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 5/4 x 100%
Januari	48	17	816	30	3,67
Februari	48	20	960	35	3,64
Maret	48	20	960	28	2,91
April	48	19	912	35	3,83
Mei	48	20	960	31	3,22
Juni	48	20	960	30	3,12
Juli	48	20	960	30	3,12
Agustus	48	18	864	27	3,12
September	48	20	960	31	3,22
Oktober	48	22	1.056	32	3,03
November	48	22	1.056	34	3,21
Desember	48	19	912	30	3,28
Jumlah					39,37
Rata-rata					3,28

Sumber : Bidang UPTD Trans Gianyar (2024).

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan tingkat absensi pegawai Bidang UPTD Trans Gianyar pada tahun 2023 cenderung tinggi sehingga mencapai total dengan rata-rata sebesar 3,28%. Dilihat juga dari jumlah ketidakhadiran yang paling tinggi yaitu pada bulan April hingga mencapai sebesar 3,83%, sedangkan tingkat persentase yang ditolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%. Menurut Ardana (2021:53), memaparkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi pegawai, dimana rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi diatas 3 sampai 15 persen perbulan dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan. Ini berarti tingkat absensi di Bidang UPTD Trans Gianyar tergolong tinggi, karena disebabkan oleh pegawai yang datang terlambat saat jam kerja, adanya upacara agama, dan sakit sehingga dengan hal tersebut menyebabkan turunnya kinerja pegawai.

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Persada (2023), Roza, dkk. (2023), Silitonga (2023), Elburdah (2021), Iptian (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhadi (2023), Romadhoni, dkk. (2023), Choiriyah, dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Adha, dkk. (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Uma (2024) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar para pekerja selama bekerja, dalam hal wilayah yang secara fisik ataupun non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna melaksanakan pekerjaan yang didapat. Menurut Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang mencakup aspek fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan keselamatan kerja di perusahaan yang mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja di tempat tersebut.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian UPTD Trans Gianyar dan seluruh pegawai fenomena menyangkut dalam lingkungan kerja yaitu pada indikator suasana kerja yang kurang nyaman karena ruang kerja yang terlalu sempit, kurangnya ketersediaan fasilitas kerja mengakibatkan banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun. Berikut data inventaris ruangan pada Bidang UPTD Trans Gianyar Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.3
Data Inventaris Ruangan Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas
Perhubungan Kabupaten Gianyar Tahun 2024

Nama Barang	Jumlah Barang
Meja Kerja	7
Kursi	11
Printer	2
Komputer	2
AC	1

Sumber : Bidang UPTD Trans Gianyar (2024).

Berdasarkan Tabel 1.3 dengan jumlah pegawai sebanyak 48 orang, maka dapat dikatakan ketersedianya fasilitas kerja dan ruang kerja yang terlalu sempit pada Bidang UPTD Trans Gianyar sangat kurang. Hal tersebut menyebabkan sebagian pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal karena berada diluar ruangan saat jam kerja, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taki, dkk. (2023), Ratu (2023), Sulaeman, dkk. (2022), Hajiali, dkk. (2021), Kitta, dkk. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019), Warongan, dkk. (2022), Sihotang (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah yang berkaitan dengan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan seperti yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas

Perhubungan Kabupaten Gianyar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (manajemen) secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah kompetensi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga sebagai sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik-topik yang berkaitan, baik yang bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

2. Manfaat Empiris

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai berikut :

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini menjadikan mahasiswa mampu mengaplikasikan teori yang selama ini diperoleh dibangku kuliah, serta sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berarti bagi Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

3) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan perbandingan bagi mahasiswa selanjutnya dalam menyusun skripsi dan sebagai tambahan bacaan di Perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Menurut Sugiyono (2019:86) landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis. Suatu penelitian baru tidak terlepas dari penelitian yang terlebih dahulu sudah dilakukan oleh peneliti yang lain.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*) yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* merupakan bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Teori ini juga menyatakan bahwa seorang individu diatur oleh ide 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 konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Goal Setting Theory menjelaskan bagaimana pegawai berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang salah satunya dengan memaksimalkan kinerja pegawai dimana dalam penelitian ini

merupakan variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Goal setting theory memiliki hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Penetapan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan disiplin kerja karena memberikan pegawai panduan yang jelas dan mendorong konsistensi dalam bekerja. Selain itu, tujuan yang terukur dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memotivasi mereka untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, penerapan *goal setting theory* dalam perusahaan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

2.1.2 Theory of Reasoned Action (TRA)

Penelitian ini juga menggunakan *Theory of Reasoned Action* (TRA). Teori ini pertama kali diperkenalkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ijzen pada tahun 1980. Dalam teori ini menghubungkan antara keyakinan (*belief*), sikap (*attitude*), kehendak (*intention*), dan perilaku (*behavior*). Sesuai dengan namanya, *theory of reasoned action* (TRA) didasarkan pada asumsi bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar, mempertimbangkan informasi yang tersedia dan juga mempertimbangkan implikasi-implikasi dari tindakan yang dilakukan. Menurut teori ini, niat merupakan faktor yang mempengaruhi terjadinya suatu tindakan. Dimana niat dipengaruhi oleh dua faktor dasar, yaitu faktor pribadi dan faktor pengaruh sosial dari lingkungan sekitar yang

berpengaruh positif terhadap niat perilaku individu.

Theory of reasoned action memiliki hubungan antara kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai melalui niat yang dipengaruhi oleh sikap terhadap pekerjaan dan norma sosial di lingkungan kerja. Dimana niat untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kompetensi kerja dipengaruhi oleh bagaimana pegawai melihat pekerjaan mereka dan pengaruh sosial dari rekan kerja atau atasan. Ketika sikap pegawai terhadap pekerjaan dan kompetensi positif, serta lingkungan yang mendukung pengembangan diri maka untuk mencapai kinerja yang tinggi dan meningkatkan kompetensi menjadi lebih kuat, sehingga akan terjadi peningkatan kinerja dan kompetensi kerja pegawai pada Bidang UPTD Trans Gianyar Di Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.

2.1.3 Kompetensi Kerja

1) Pengertian Kompetensi Kerja

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan mampu memenuhi tuntutan perusahaan sangat diperlukan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2019:11) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Edison, dkk. (2020:142) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar karena dirinya memiliki keunggulan terkait pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Rakhmalina (2021) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh

seorang individu dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kualitas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Yasin (2020) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan serangkaian pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif.

2) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja**

Menurut Wibowo (2018:283) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja antara lain:

1. Keyakinan dan Nilai.

Keyakinan 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 orang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keterampilan.

Dalam aspek keterampilan kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keterampilan seseorang dapat

dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. 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.

4. Karakteristik Kepribadian.

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 kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak

mudah.

5. Motivasi.

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu Emosional.

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi, dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kemampuan Intelektual.

Ini artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat

kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan selesi pegawai mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi dan tentang pembangunan berkelanjutan.

- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

3) Indikator Kompetensi Kerja

Menurut Sutrisno (2020:204-205), indikator kompetensi kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah perasaan suka dan tidak suka atau reaksi setiap individu terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Misalnya perasaan terhadap kenaikan gaji.

2. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.

3. Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

4. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman adalah individu yang memiliki pengalaman mendalam, dimana dalam setiap pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan juga efisien.

5. Nilai (*value*)

Nilai adalah standar perilaku yang diyakini telah menyatu dalam setiap individu. Misalnya perilaku karyawan dalam melaksanakan

tugas seperti kejujuran, keterbukaan, dan demokratis.

6. Minat (*interest*)

Minat adalah kecenderungan setiap individu untuk melakukan sesuatu. Misalnya melakukan suatu kegiatan aktivitas kerja.

Menurut Rivai (2020:64), indikator kompetensi kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Motif, yaitu kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan dan menyeleksi perilaku individu, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
2. Sifat, yaitu bawaan umum untuk berperilaku atau merespons dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, control diri, resistensi stress atau kekerasan.
3. Konsep diri, yaitu sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai, apa yang harus mereka lakukan atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. *Content knowledge*, yaitu berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana mengatasi computer yang rusak), atau interpersonal (misalnya teknik atau umpan balik yang efektif).
5. Keterampilan kognitif dan behavioral (perilaku).

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, dan

taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi. Menurut Sanaputra, dkk. (2021), mendefinisikan disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Menurut Ramon (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2020:86) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan untuk mematuhi aturan, jadwal, dan standar yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja perusahaan.

2) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2020:208-211) ada tiga macam kedisiplinan, yaitu : disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

1. Disiplin Preventif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar dapat mengikuti atau mematuhi peraturan yang ada, peraturan yang sudah di buat

oleh perusahaan tujuan dasarnya untuk mengerakan kedisiplinan diri agar karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan untuk mematuhi peraturan agar sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar kedisiplinan perlu di berikan hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan.

3. Disiplin Progresif

Upaya untuk memberikan hukuman yang lebih berat kepada pelanggar yang berulang kali melakukan kesalahan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang terus melakukan pelanggaran.

3) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021:123) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

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 seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuan atau pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan

dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

2. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan tindakan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahan baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilaku akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya.

3. Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya.

4. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan

langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja, agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2020:94) indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
Taata terhadap aturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat dan sesuai dalam peraturan instansi.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Taata terhadap peraturan seperti dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
Ditunjukkan dengan cara bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan dan tanggung jawab serta cara bekerja sama dengan unit lainnya.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Peraturan tentang apa yang dibolehkan dan apa yang tidak dapat dibolehkan untuk melakukan sesuatu pada instansi.

Menurut Rivai (2020:129) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan

pegawai pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk datang terlambat atau pulang lebih awal dalam bekerja.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Adha, dkk. (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Uma (2022) mendefinisikan lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar para pekerja selama bekerta, dalam hal wilayah yang secara

fisik ataupun non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna melaksanakan pekerjaan yang didapat. Menurut Sedarmayanti (2019:66) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang mencakup aspek fasilitas kerja, hubungan antar karyawan, dan keselamatan kerja di perusahaan yang mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja di tempat tersebut.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting untuk diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan. Menurut Himma (2020) lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersediannya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersediannya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti

kafeteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti pura, masjid dan musholla untuk karyawan.

e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Beberapa jenis lingkungan kerja non fisik yaitu:

a. Perasaan Aman Karyawan

Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan.

b. Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Kepuasan Karyawan

Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang

hanya dapat dirakan oleh karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Khaeruman (2021:57) banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Temperatur di Tempat Kerja (Suhu)

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna. sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban Udara Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh

manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan

bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna Tempat Kerja

Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain- lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:159) indikator lingkungan kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, kebersihan, pencahayaan, kebisingan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pemimpin

Hubungan antara pegawai dengan pemimpin yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Tersediannya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk

mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2019:28) indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran saat bekerja.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitarndikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.6 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2020:196) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Piantara, dkk., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang di bawah ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Fanulene, dkk., (2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Adhari (2020:77) kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Sinaga (2020:14) kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi

dalam periode waktu tertentu. Berdasarkan deskripsi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang pegawai dalam suatu perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Hasibuan (2021:130), yaitu meliputi :

1. Gaji atau upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah

mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

3) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mathis dan Jackson (2019:378), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana 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.

2. Kuantitas Pekerjaan

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

3. Ketepatan Waktu Bekerja

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu minimal dan maksimal.

4. 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.

Menurut Robbins (2019:260) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian Lumanauw (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresinya $0,784$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan atau *workshop*.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya sama-sama kompetensi dan variabel dependennya kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada jumlah populasi dan lokasi penelitiannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian Muslimat (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Di Jakarta” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, nilai koefisien korelasi $0,781$, dan uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima secara parsial bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Di Jakarta.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya sama-sama kompetensi dan variabel dependennya kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu penelitian

sebelumnya hanya menggunakan variabel independent kompetensi saja sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independent disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian Susanti (2022) yang berjudul “*The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance at BRI Corporate University*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel ($13,760 > 2,011$) maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya sama-sama kompetensi serta variabel dependennya kinerja pegawai. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada jumlah populasi dan lokasi penelitiannya.

4. Berdasarkan hasil penelitian Yulianto (2023) yang berjudul “*Competence, Discipline, and Work Environment on The Employee Performance of Departmen of Public Works and Spatial Planning Surakarta*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,158 > 1,996$) dan nilai signifikan $0,035 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu seluruh variabelnya sama. Adapun perbedaannya dengan penelitian sebelumnya yaitu pada jumlah responden dan lokasi penelitiannya.

5. Berdasarkan hasil penelitian Qomariah, dkk. (2023) yang berjudul “*The Impact of Leadership, Employee Competence, and Organizational Work Culture on Employee Performance at Bank Jatim*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,086 > 2,023$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya kinerja pegawai Bank Pembangunan Daerah Jatim Cabang Jember naik turunnya dipengaruhi oleh kompetensi pegawai tersebut, semakin baik kompetensinya maka semakin baik kinerja karyawan begitu juga sebaliknya.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya sama-sama kompetensi kerja serta variabel dependennya kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada jumlah populasi dan lokasi penelitiannya.

6. Berdasarkan hasil penelitian Persada (2023) yang berjudul “*The Influence of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t\text{-tabel}$ $5,992 >$ dari $t\text{-hitung}$

hitung 1,661 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Luas Retail Indonesia. Hal ini diperoleh karena pegawai diberikan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, kemudian pegawai melaksanakan target kerja yang telah ditetapkan organisasi dengan penuh perhitungan sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya sama-sama kompetensi dan disiplin kerja serta variabel dependennya kinerja karyawan. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent lingkungan kerja, serta perbedaan pada jumlah populasi dan lokasi penelitiannya.

7. Berdasarkan hasil penelitian Roza, dkk. (2023) yang berjudul "*The Influence of Work Competence and Work Discipline on Employee Performance in Aceh Energy and Mineral Resources Department*" maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,557 > 2,004$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Aceh.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya kompetensi dan disiplin kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent lingkungan kerja serta perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

8. Berdasarkan hasil penelitian Silitonga (2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kanwil Jatim” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai $t\text{-tabel } 1,997 < t\text{-hitung } 5,210$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_1 diterima sehingga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya disiplin kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent kompetensi kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

9. Berdasarkan hasil penelitian Elburdah (2021) yang berjudul “*The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance in PT. Mahanusa Graha Persada*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 0,674 + 0,426 X_2$, dan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $(12,672 > 2,001)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahanusa Graha Persada.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya disiplin kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent kompetensi kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada metode,

jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

10. Berdasarkan hasil penelitian Iptian (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,552. Pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,214 dengan signifikansi 0,003 artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya disiplin kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent kompetensi kerja dan lingkungan kerja, serta perbedaan pada metode, jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

11. Berdasarkan hasil penelitian Taki, dkk. (2023) yang berjudul “*The Influence of Competence, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung $< t$ -tabel ($0,864 < 1,668$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,076 > 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang

yaitu variabel independennya sama-sama kompetensi dan lingkungan kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent disiplin kerja, serta perbedaan pada jumlah populasi dan lokasi penelitiannya.

12. Berdasarkan hasil penelitian Ratu, dkk. (2023) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Mutiara Timor Star Kupang” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung ($2,098$) > t-tabel ($2,024$) dan tingkat signifikan ($0,043 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Mutiara Timor Star Kupang. Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya sama-sama disiplin kerja dan lingkungan kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent kompetensi kerja, serta perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.
13. Berdasarkan hasil penelitian Sulaeman, dkk. (2022) yang berjudul “*The Importance of Education, Competence, Work Environment, Work Discipline, and Compensation in Improving Employee Performance*” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung ($3,231$) < t-tabel ($1,9750$) dan nilai signifikan sebesar $0,002$, ini berarti H_0 diterima yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja

meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas pegawai meningkat.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu seluruh variabel independennya sama. Adapun perbedaannya yaitu pada lokasi penelitiannya.

14. Berdasarkan hasil penelitian Hajiali, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung sebesar $(0,409) < t\text{-tabel} (2,0518)$, dan nilai signifikan $(0,686) > (0,05)$ sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu variabel independennya kompetensi kerja dan lingkungan kerja. Adapun perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel independent disiplin kerja, serta perbedaan pada jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

15. Berdasarkan hasil penelitian Kitta, dkk. (2023) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” maka dari hasil pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $(2,660 > 2,020)$ dan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya memiliki persamaan dengan penelitian sekarang yaitu seluruh variabel independennya sama. Adapun perbedaannya yaitu pada jumlah sampel dan lokasi penelitiannya.

