

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap perusahaan, ingin memiliki karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan

melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kompetensi yang merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang di perlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan dengan adanya kompetensi yang baik maka tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan (Alhamdi, 2018). Kompetensi merupakan karakteristik dasar bagi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya (Saptalia, dkk., 2022).

Selain kompetensi, variabel disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hilal (2016) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah sebuah bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan pada perusahaan baik secara tertulis

maupun tidak, dimana bentuk ketaatan ini berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Siagian (2016: 305) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam usahanya untuk memberikan dorongan kepada anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang diberlakukan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa dampak positif terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan memang sudah seharusnya diperhatikan oleh seluruh perusahaan termasuk PDAM Kabupaten Tabanan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Tabanan. PDAM sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan berada dibawah Pemerintahan Kabupaten Tabanan dimana tugas pokok dan fungsinya melaksanakan pengelolaan dan pengurusan sarana penyediaan air minum sehingga dapat memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat di Kabupaten Tabanan,serta ikut dalam melaksanakan pembangunan daerah dan serta ikut melaksanakan pembangunan Ekonomi Nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sistem Informasi Website Perusahaan Umum Daaerah Air Minum Tirta Amertha Buana merupakan sebuah media informasi yang menguraikan tentang sejarahkinerja dan perkembangan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana. Sarana penyediaan Air Minum Kabupaten Tabanan sudah berdiri sejak tahun 1938 yang dikenal dengan nama Perusahaan Air Minum Negara (PAM Negara), dengan kapasitas terpasang 6 lt/dtk. Pada bulan Desember 1971 tercatat memiliki pelanggan sebanyak 150 Sambungan Rumah.

Permasalahan yang terjadi saat ini di PDAM Kabupaten Tabanan yaitu penurunan kinerja karyawannya. Dimana dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan, karyawan belum mampu mencapai kinerja yang memuaskan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tabel Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan**

Tahun	Target Kinerja	Indeks	Indeks Kinerja	Pencapaian Target
2018		1.00	0.75	75%
2019		1.00	0.70	70%
2020		1.00	0.80	80%
2021		1.00	0.79	79%
2022		1.00	0.87	87%
<b>Rata-rata</b>		5.00	0.78	78%

Sumber: PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, 2022

Berdasarkan data diatas, terjadi penurunan kinerja karyawan PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, hal ini dapat dilihat dari penurunan indeks kinerja dan pencapaian target indeks kinerja per tahun. Selain itu dari pencapaian target, karyawan PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan tidak pernah mencapai target dalam lima tahun terakhir. Indeks kinerja dalam hal ini dihitung berdasarkan kualitas pelaksanaan pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan standar PDAM, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan ditemukan bawasannya

penurunan kinerja ini disebabkan karena lemahnya kompetensi yang dimiliki karyawan. Rata – rata karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan merupakan lulusan SMA yang dimana selama bekerja mereka juga sangat jarang mendapat pelatihan kerja sehingga dalam proses bekerja mereka sangat lama untuk bisa memahami tugas yang diberikan. Belum lagi saat masa pandemi covid-19 ada perubahan sistem kerja yang dimana seluruh pekerjaan di PDAM Tirta Amertha Buana dikerjakan menggunakan sistem komputer. Disana karyawan sangat sulit melakukan adaptasi sehingga banyak tugas yang terbengkalai dan selesai lebih lama dari waktu yang ditentukan.

Selain itu, karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana masih belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggannya. Banyak karyawan yang tidak bisa mengatasi berbagai keluhan yang diberikan oleh pelanggan yang terkadang menyebabkan pelanggan marah terhadap pihak PDAM Tirta Amertha Buana.

Karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana juga masih memiliki disiplin kerja yang rendah. Rendahnya disiplin kerja yang ditandai dengan penggunaan waktu yang kurang efektif, masih didapatinya karyawan yang mangkir saat jam kerja berlangsung dan ketidakpatuhan beberapa karyawan terhadap peraturan perusahaan. Tidak berhenti sampai disana, karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana yang mayoritas merupakan masyarakat Bali juga sering absen dengan alasan upacara agama sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda.

Kinerja karyawan yang belum maksimal juga disebabkan karena

faktor lingkungan kerja. PDAM Tirta Amertha Buana yaitu tidak terciptanya lingkungan kerja dengan baik. Seperti lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas yang ada kurang memadai sehingga para karyawan cenderung menggunakan barang-barang milik pribadi seperti laptop dan hp untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan juga mengeluhkan suhu ruangan yang ada pada PDAM Tirta Amertha Buana karena sering merasa kepanasan saat bekerja. Hal ini dikarenakan AC yang ada pada PDAM Tirta Amertha Buana tidak bekerja secara maksimal bahkan sebagian tidak dapat digunakan. Selain itu karyawan juga kekurangan meja kerja sehingga mereka sering berdesakan saat bekerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga mereka tidak bisa maksimal dalam bekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak menghubungkan kinerja karyawan dengan kompetensi, penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2016) dan penelitian Prayogi (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang variabel disiplin kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Sudirman (2019) dan penelitian Siregar (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, dkk (2019) dan penelitian Permana (2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hilal (2016) dan Junaidi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Warongan, dkk., (2022) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang akan di bahas yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Bagi Peneliti**

- 1) Sebagai suatu saran untuk meningkatkan pengalaman dalam melakukan suatu penelitian sehingga mampu menerapkan ilmu dan keahlian yang telah didapatkan di Universitas.
- 2) Dapat meningkatkan pemahaman terhadap berbagai permasalahan yang terjadi disekitar khususnya yang berkaitan dengan bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.

##### **1.4.2 Bagi Mahasiswa**

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang ditekuni dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, mencari latar beakang masalah dan memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya.
- 2) Memberikan tambahan bacaan sehingga mampu meningkatkan pengetahuan serta wawasan guna penyelesaian suatu masalah yang akan di hadapi dikemudian hari khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 1.4.3 Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak pimpinan dalam mengambil suatu kebijaksanaan untuk dapat menekankan kinerja karyawan di perusahaan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

*Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

*Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Locke dan Latham, 2017).

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, dkk., (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dikerjakan seseorang karyawan untuk dapat mencapai hasil suatu perusahaan atau organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Amalia (2017) antara lain :

### a) Jumlah Kerja (Beban Kerja)

Yaitu suatu hal yang memberatkan atau yang menekan bagi kehidupan seseorang dari kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang karyawan dalam jangka waktu yang tertentu.

### b) Kualitas Kerja

Yaitu suatu standar fisik yang di ukur karna hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugas yang diberikan dalam perusahaan.

### c) Kecocokan dengan rekan kerja

Yaitu suatu kesamaan dan keserasaian pada seseorang dalam bidang pekerjaannya. Dengan adanya kecocokan dengan rekan kerja membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman.

### d) Kehadiran

Yaitu ke ikut sertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas kantor pada jam-jam kerja yang efektif dikantor.

e) Masa Bakti

Yaitu lamanya mengabdikan pada suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.

f) Fleksibilitas

Yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja dengan efektif dalam situasi yang berbeda dengan berbagai individu maupun kelompok didalam perusahaan.

**3) Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji. Memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2012) sebagai berikut :

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- d) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

- e) Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- f) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- g) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- h) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
- i) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik.

#### **4) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yaitu:

##### **a) Kualitas**

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 di hasilkan rendah maka kinerja juga rendah.

b) Kuantitas

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

c) Waktu

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

d) Kerja Sama Antar Karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antara pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antara 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 lainnya.

### 2.1.3 Kompetensi

#### 1) Pengertian Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan

berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Berdasarkan pengertian kompetensi menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan hasil kerja yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaatnya.

## **2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
- 2) Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
- 3) Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
- 4) Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesa konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
- 6) Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
- 7) Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

- 8) Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

### 3) Indikator Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

UNMAS DENPASAR

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Umi dan Sri (2018: 42) Disiplin kerja adalah suatu 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 dan menurut

Ajabar (2020: 45) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Arief (2020: 226) mengatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapai.

Disiplin adalah sebuah bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan pada perusahaan baik secara tertulis maupun tidak, dimana bentuk ketaatan ini berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Siagian (2016: 305) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam usahanya untuk memberikan dorongan kepada anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang diberlakukan.

Berdasarkan pengertian Kedisiplinan menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menjadi sebuah hal yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan dan peningkatan kinerja yang lebih baik di perusahaan guna mencapai tujuan utama dari perusahaan.

## **2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Arief (2020:233) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 3) Indikator Disiplin Kerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah :

- 1) Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan.
- 3) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.
- 4) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Waskat (pengawasan melekat). Adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan,

memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan serta menciptakan sistem internal kontrol.

- 6) Sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- 7) Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai
- 8) Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

#### **2.1.5 Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Evianah & Hartanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut

berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Sembiring (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dehotman (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kegiatannya.

## **2) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Evianah & Hartanti (2020) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah

- 1) Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanandan kebersihan
- 2) Faktor lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin dan kerja sama antar kelompok.

## **3) Indikator Lingkungan Kerja**

Sembiring (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah

- 1) Hubungan karyawan dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja. maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini aada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Penerangan dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi

jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

- 4) Sirkulasi udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.
- 5) Keamanan lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

UNMAS DENPASAR

#### **2.1.6 Hubungan Antar Variabel**

##### **1) Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu

pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoke, Tewel dan Sumaraw (2018), Saptalia, Idris dan Asiati (2022), Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, dan Hani Indriyanti (2021) serta K.D.Krisnawati, dan I.W.Bagia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif

keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), Hendrayani (2020), Dehotman (2020), Surono (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3) Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2022), Junaidi Junaidi (2021), Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang (2022) menunjukkan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Sebagai pembandingan dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Hoke, Tewal dan Sumaraw (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil uji F secara simultan variabel kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t menunjukkan secara parsial hanya variabel komitmen organisasi dan kompensasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian maka penulis menyimpulkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Saptalia, Idris dan Asiati (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kota Palembang Kompetensi Pemerintah (Sekretariat Daerah) .2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.
- 3) Disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. 4) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kota Palembang Sekretariat Daerah Pemerintah.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, dan Hani Indriyanti (2021) dengan judul

Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EGI. Sedangkan hasil data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari faktor motivator dan faktor hygiene berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan PT. EGI. Namun jika diuji lebih lanjut secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi kerja di atas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EGI.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh K.D.Krisnawati, dan I.W.Bagia (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana yang menyangkut satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatera Selatan dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi  $\alpha$  sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di PT Sriwijaya Sumatera Selatan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan

58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ade Irma, dan Muhammad Yusuf dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi Junaidi (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai; 3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 4) kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 6) lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; dan 7) kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 28. Dari hasil penelitian,

dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh negatif yang ditimbulkan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan variabel stres kerja, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus menjaga tingkat stres kerja yang ada dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Hendrayani (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Anugrah Niaga Jaya Cabang Pekanbaru.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store BCS Mall Batam.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Dehotman (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng Di Pekanbaru. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru.
- 13) Penelitian Yang dilakukan oleh Surono (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat). Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat).
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi, Wijoyo, Prasada & Andi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Mochammad Hilmi Nugraha (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan

pada PT. Chitose Internasional Tbk. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Chitose Internasional Tbk. Secara simultan kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

