

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Agar sumber daya dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasilkan hasil yang benar, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi Oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Kaşmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Selain sebagai hasil kerja dan perilaku kerja dalam mencapai hal tersebut terdapat factor-faktor yang sangat berpengaruh. Menurut Kaşmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentu kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan.

Disiplin juga dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi penyimpangan, keteledoran dan akhirnya akan terjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta mampu menghadapi persaingan. Menurut Sutrisno (2014:97) disiplin kerja adalah 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. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Lingkungan kerja dapat berupa mangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lainnya. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik dan bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

UTD PMI Gianyar yang beralamat di Jalan Kebo Iwa No 3 Gianyar, Bali merupakan salah satu kantor Palang Merah Indonesia yang berada di daerah gianyar. Unit transfuse darah ini dibawah naungan Markas PMI Gianyar mengurus bidang sosial kemanusiaan seperti donor darah, rekrutmen relawan, tanggap darurat

dan lainnya. Melalui kantor ini juga melayani berbagai bentuk donasi kemanusiaan seperti donasi umum, donasi bencana, Kesehatan/pandemic dan donasi lainnya dalam berbagai bentuk.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti kinerja karyawan pada UTD PMI Gianyar saat ini dapat dikatakan masih belum maksimal. Dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang kurang nyaman dengan lingkungan kantor yang kurang kondusif sehingga menurunkan semangat karyawan dalam bekerja dan menyebabkan kurang disiplinnya karyawan saat bekerja. Maka dari itu banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya persentase data absensi pada UTD PMI Gianyar yang disajikan pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Tingkat Absensi Karyawan UTD PMI Gianyar Pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja seharusnya (hari-orang)	Jumlah Absensi (hari-orang)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=(B \times C)$	E	$F=(E:D) \times 100\%$
Januari	30	22	660	25	3,78
Februari	30	20	600	26	4,33
Maret	30	21	630	24	3,80
April	30	21	510	24	3,80
Mei	30	17	630	24	4,90
Juni	30	21	660	25	3,80
Juli	30	22	570	24	3,78
Agustus	30	19	630	25	4,38
September	30	21	630	25	3,80
Oktober	30	21	630	24	3,80
November	30	21	630	24	3,80
Desember	30	21	630	24	3,80
Total		247	7410	294	47,77
Rata-rata		20,5833	617,5	24,5	3,98%

Sumber: UTD PMI Gianyar (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada

UTD PMI Gianyar tahun 2021 rata – rata sebesar 3,98% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana dkk (2012) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia kompetensi adalah kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan. Menurut Hasan dan Iqbal (2013:11) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:11) menyatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kompetensi yang ada pada karyawan UTD PMI Gianyar sudah sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Namun masih ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuannya. Tingkat Pendidikan Sebagian karyawan UTD PMI Gianyar masih belum sesuai dengan pekerjaan karena sebagian karyawan hanya mengenyam pendidikan sampai jenjang SMA/D3 Keperawatan. Jadi karyawan bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut serta adanya karyawan yang kurang terampil sehingga melakukan kesalahan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adipratama dkk (2020) yang berjudul Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Menurut Moenir (2004: 25) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat disiplin kerja pada UTD PMI Gianyar yang kurang baik. Banyak karyawan UTD PMI Gianyar yang sering datang terlambat, pulang sebelum jam kerja berakhir dan masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadinya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nelizulfa (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Soetjipto (2008:87) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Dari beberapa pendapat di atas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan lingkungan kerja pada UTD PMI Gianyar. Dimana lingkungan kerja fisik berupa tata letak (*layout*) ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi dimana ruangan pimpinan dan karyawan tidak ada pembatas dan semua bagian ditumpuk dalam satu ruangan. Hal tersebut dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya menurunkan disiplin kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triastuti (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Berdasarkan fenomena bisnis dan kesenjangan penelitian menjadikan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UTD PMI Gianyar”** penting untuk dikaji dan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Gianyar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Gianyar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan UTD PMI Gianyar.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI Gianyar.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UTD PMI 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 memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan tentang goal setting teory yang merupakan salah satu

bentuk teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang di tetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi prilaku kerjanya. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tentang mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2) **Manfaat Praktis**

a) Bagi Mahasiswa

Dapat menerapkan tentang motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan wawasan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di perpustakaan sehingga dapat dijadikan bahan kajian penelitian baik bagi dosen dan mahasiswa yang berkepentingan dan juga membahas masalah yang sama.

c) Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan nilai perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan emiten untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja manajemen di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *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. Pencapaian atas sasaran atau 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 juga harus memiliki keterampilan dan kompetensi, serta tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Suci Setyowati, 2016).

Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan *input* mereka kearah *performance* tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian kompensasi, kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi Karyawan

Kompetensi secara umum adalah sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam konteks manajemen SDM, istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan kinerja (*the ability to perform*). Hal ini dikarenakan ketidakefektifan suatu pekerjaan bisa dipengaruhi oleh keterampilan dalam bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perilaku atau sikap saat menghadapi pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Emron dkk (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut George (2017) menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pengertian kompetensi oleh Spencer (2017) adalah sebagai 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. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Kemampuan setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan, keterampilan kerja, motivasi dan etos kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh

kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dengan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan.

2) Dimensi Kompetensi

Dimensi kompetensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik untuk menjelaskan kompetensi, sehingga dibagi menjadi 3 yaitu kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, kompetensi kecerdasan sosial. Seperti yang telah diklarifikasikan oleh Spencer (2017). Uraian masing-masing dimensi kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

- a) Kompetensi kognitif adalah sebagai suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisa suatu informasi dan situasi, yang dapat menyebabkan adanya keefektifan dalam berkinerja penekanan kompetensi ini dapat pemikiran system dan pengenalan pola para pekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b) Kompetensi emosional adalah karakter sikap perilaku yang mencakup kemampuan serta kemauan untuk menguasai diri dan memahami kondisi lingkungan secara objektif sehingga tingkat emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai masalah di tempat kerja.

- c) Kompetensi sosial adalah sikap atau karakter dan perilaku atau kesamaan membangun jaringan untuk bekerja sama dengan orang lain ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

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

a) Kepercayaan dan Nilai

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

b) Keahlian dan Keterampilan

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

c) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang

tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

d) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan 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.

e) 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.

f) Isu-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.

g) Kapasitas Intelektual

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 kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

4) Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Emron (2016:143) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Keahlian (*skill*)
- c. Sikap (*attitude*)

Menurut Gordon (2017:33) indikator-indikator dalam variabel kompetensi adalah:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan kerja.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang disebabkan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas.
- e. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2..1.3 Disiplin kerja

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapet menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Ulfatin dan Triwiyanto (2016:102) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh seseorang dalam bekerja, tanpa pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik langsung maupun

tidak langsung terhadap dirinya, rekan kerjanya, dan atasannya. Menurut Heidjracham dan Husnan (2018: 333) disiplin adalah setiap perseorang dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada.

Sinambela (2018:335) menyatakan disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan kedisiplinan merupakan penyesuaian sikap dan perilaku terhadap peraturan serta norma - norma yang berada diperusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan, serta mendapatkan sanksi ketika individu melakukan tindakan melanggar peraturan yang disepakati oleh perusahaan.

1) Macam - macam disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang berkembang kehidupan seseorang atau kelompok dalam bertaat azas, peraturan, norma – norma dan perundang - undangan untuk melakukan nilai - nilai tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin ada beberapa macam jika dilihat dari bentuknya. Menurut Mangkunegara (2015:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan seseorang untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan - aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan seseorang karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif suatu upaya menggerakkan seorang karyawan menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan berlaku. Tujuannya adalah memberi sanksi agar memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2) Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal terpenting agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Agar disiplin kerja di sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perlu adanya kondisi iklim kerja yang nyaman. Selain itu banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut Singodimedjo (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Pemberian besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi baik tidaknya suatu disiplin dijalankan. Tentu saja karyawan yang merasa kompensasi diberikan sesuai dengan jerih payah yang telah ia berikan bagi tempat dia bekerja, akan

merasa tenang dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Berbeda halnya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka karyawan tersebut akan terbengkalai. Meskipun besarnya kompensasi yang diberikan tidak menjadi jaminan tegaknya disiplin, namun paling tidak karyawan dapat bekerja dengan tenang.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Apa yang hendak pemimpin inginkan dilakukan oleh bawahannya, maka ia terlebih dahulu harus melakukannya. Jika pemimpin menginginkan bawahannya cepat datang, maka ia harus datang lebih awal. Hal ini akan membuat bawahan merasa segan dan akan lebih cepat lagi. Karena lebih mudah mencontoh apa yang dilihat daripada apa yang dikatakan dan yang menjadi aturan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan adanya aturan yang jelas, aturan yang dijadikan dan disepakati bersama yang dijadikan menjadi sebuah pegangan. Aturan tidak boleh dibuat sepihak, atau sesuai dengan keinginan pimpinan saja. Dengan adanya aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama, para karyawan dan mau melakukan disiplin karena sudah ada pegangan yang jelas.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang pimpinan harus mengambil tindakan, agar disiplin dapat ditegakkan. Jika ada karyawan yang melanggar disiplin maka kepala sekolah harus memberinya sanksi sesuai ketentuan yang ada. Agar semua karyawan merasa terlindungi dan juga berkomitmen untuk tidak melakukan hal yang serupa.

Namun jika kepala sekolah tidak memberi sanksi bagi yang telah melanggar disiplin, maka berakibat buruk karena karyawan yang lain juga akan malas untuk melaksanakan disiplin karena tidak ada bedanya yang disiplin dan yang tidak disiplin.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dengan adanya pengawasan tentu akan melatih karyawan untuk berdisiplin. meskipun bagi sebagian karyawan yang sudah menyatakan arti di pengawasan ini tidak dibutuhkan lagi. Pengawasan ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut melaksanakan sesuai dengan diperintahkan dan tidak menyimpang.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Karyawan bukanlah sebuah robot yang hanya bekerja dan tidak memiliki perasaan. karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang tinggi saja namun lebih dari itu perhatian kepala sekolah juga sangat dibutuhkan. Karyawan juga memiliki keluhan kesah dan masalah - masalah, yang ingin mendapat jalan keluar. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian dan juga bisa menjadi teman bagi para karyawan akan mendapat disiplin yang baik. Karyawan juga akan hormat dan menghargai, ini sangat mempengaruhi disiplin karyawan tersebut.

- g) Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan - kebiasaan yang mungkin mendukung tegaknya disiplin adalah saling menghormati, memberi kesempatan untuk berpendapat, berpamitan jika pergi, saling menyapa, memberikan pujian. Akan sangat berpengaruh juga untuk iklim kerja yang baik, dan mendorong guru untuk berdisiplin.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011:825) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat 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 baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:194), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat

mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan. (Nabawi, 2019).

2) Faktor- faktor Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah:

a) 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 cukup terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi.

d) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

e) Kebisingan di tempat kerja

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

f) 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.

g) Aroma yang menggunakan di tempat kerja

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

h) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

i) Dekorasi atau tata letak

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.

j) Musik

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

k) 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)

3) Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa indikator yang diuraikan Sedarmayanti (2017:47) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

a. 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.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. 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 disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

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

d. Bau tidak sedap ditempat kerja

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

e. Keamanan di tempat kerja

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

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Menurut Fajrin dan Susilo (2018:118) Kinerja karyawan adalah salah satu dimensi untuk mengukur, mengevaluasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dimana kinerja merupakan suatu prestasi atas pencapaian kerja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibsin dkk (2017:23), faktor- faktor yang mepengaruhi kinerja yaitu :

- a) Faktor individu : kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja dan demografi meliputi umur, asal-usul dan jenis kelamin.
- b) Faktor psikologis : stuktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (reward system)

3) Indikator-indikator kinerja karyawan.

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan, menurut Mangkunegara (2013) menyampaikan bahwa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan

yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi” Dalam penelitian ini, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi produk sebanyak 148 orang dengan sampel yang didasarkan pada metode simple random sampling, dengan responden sebanyak 104 orang karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa pernyataan. Teknik analisis data yang digunakan analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji T dengan Menggunakan program SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu hanya menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Laksono dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco” Sebanyak 300 karyawan PT. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner disebar kepada responden kemudian hasilnya akan dilakukan analisis data dengan menganalisis regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

secara parsial dan simultan pada variabel kinerja kerja karyawan PT. Samaco. Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan 75 responden untuk dijadikan sampel sedangkan penelitian saat ini menggunakan 30 responden untuk dijadikan sampel.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Cahya (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hukum Buah baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta)” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka disimpulkan bahwa: (1). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,03, (2). stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. (3). motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0.070. Secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Hukum Buah baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). Adapun persamaan penelitian

terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan 50 responden sedangkan penelitian saat ini menggunakan 30 responden.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Hartati dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesisi diuji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan Teknik sampling jenuh. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan 124 responden sedangkan penelitian saat ini menggunakan 30 responden.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini

merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif-kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuisioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 63 responden dan menggunakan metode simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proporsional didalam populasi itu dengan metode metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Syah dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. Pemilihan umum Kabupaten Banyuasin menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan sampel sampling jenuh dalam penelitian berjumlah 20 orang pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menggunakan tools analysis SPSS. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KPU Kabupaten Banyuasin. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45 dan objeknya adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 51 karyawan semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen, wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Buleleng 45. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian

terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Adipratama dkk (2020) dengan judul “Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai *variable intervening* pada Biro Pengadaan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah eksplanasi. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) serta uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian ini

menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Adapun persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variable bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variable bebas.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri)”. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersamasama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei. Sampel yang diambil adalah seluruh karyawan yang sekaligus merupakan populasi penelitian. Dasar penelitian ini adalah

pendekatan kuantitatif deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode kuesioner dan mempelajari data berupa laporan dan bukti-bukti yang berkaitan dengan penelitian. Data dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variable bebas sedangkan variable saat ini menggunakan tiga variable bebas.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nihon Plast Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia dengan jumlah 100 orang. Teknik pengukuran sampel menggunakan rumus slovin dengan margin of error 5% sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 80 responden sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Dwikristianto dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel hasil				Hasil Penelitian
		K	DK	LK	KK	
1	Ratnasari dkk (2021) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Sukabumi.
2	Laksono dkk (2021) “Pengaruh Lingkungan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel kinerja karyawan PT. Samaco.
3	Cahya dkk (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hukum Buah baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta)”			✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, stress kerja, dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan hasil uji f nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$.
4	Hartati dkk (2020) “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”	✓		✓	✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel hasil				Hasil Penelitian
		K	DK	LK	KK	
5	Sutrisno dkk (2018) “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”	✓			✓	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Besarnya pengaruh sebesar 51%, artinya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6	Syah dkk (2021) “Pengaruh Kompetensi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin”	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial ataupun simultan Strategi untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada KPU Kabupaten Banyuasin.
7	Dwiyanti dkk (2019) “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	✓			✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel hasil				Hasil Penelitian
		K	DK	LK	KK	
8	Adipratama dkk (2020) “Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja.
9	Hasibuan dkk (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai)		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai.
10	Kristanti (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (studi pada UD. Pratama Karya)		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UD. Pratama Karya. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,457 atau 45,7%, yang artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
11	Prasetyo dkk (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel hasil				Hasil Penelitian
		K	DK	LK	KK	
12	Dwikristianto dkk (2017) “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”		✓		✓	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.

