

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi semakin hari semakin ketat, sehingga sumber daya sangat manusia berperan penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjaga eksistensi perusahaannya. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan, pemimpin senantiasa selalu dituntut untuk menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan karena maju atau pun mundurnya suatu perusahaan diakibatkan oleh kualitas dari sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020). Saputra dan Wibawa (2018), menyatakan bahwa manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik.

PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh yang beralamat di Jl. Pantai Masceti No.233X, Br. Medahan, Ds, Medahan, Kec. Blahbatuh, Kabupaten

Gianyar, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi (peningkatan jalanan dan jembatan) dimana perusahaan ini berbentuk PT dan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Melalui kantor ini melayani berbagai bentuk proyek - proyek pemerintah dengan system tender (bersaing).

Keberhasilan perusahaan sangat lah bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja sangat penting dalam kemajuan perusahaan dikarenakan kinerja merupakan indikator penilaian karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan maka diperlukan berbagai standar, seperti tingkat kompetensi, profesionalisme, hingga komitmen terhadap bidang yang ditekuni. Perusahaan perlu bekerja secara keras untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi yang layak maupun disiplin kerja yang baik untuk memajukan perusahaan. Menurut Raditya, dkk. (2019) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh satu orang atau sekelompok orang di dalam perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan secara melawan hukum, tanpa melanggar hukum dan tanpa benturan dengan etika. Kinerja karyawan diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh periode 2020-2022 yang dapat dilihat dari realisasi pendapatan yang tidak dapat memenuhi target setiap tahunnya. Berikut disajikan data target dan realisasi pendapatan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh periode 2020-2022 yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh
Periode 2020-2022

| Tahun | Target Pendapatan (Rp) | Realisasi Pendapatan (Rp) | Persentase (%) |
|--------------|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| 2020 | 3.179.795.000 | 2.835.849.000 | 89,1% |
| 2021 | 3.724.368.000 | 3.311.912.000 | 88,9% |
| 2022 | 4.521.386.639 | 3.867.396.000 | 85,5% |

Sumber: PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, tingkat kinerja pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh mengalami penurunan setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2020 realisasi pendapatan hanya tercapai sebesar 89,1 persen, pada tahun 2021 tercapai sebesar 88,9 persen, dan pada tahun 2022 realisasi pendapatan tercapai sebesar 85,5 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa realisasi pendapatan terhadap target yang ditentukan perusahaan terjadi penurunan yang signifikan setiap tahunnya. Berdasarkan tabel 1.1 diatas perlu dilakukan upaya – upaya untuk kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2018), faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah salah satu faktor penting penentu dalam peningkatan kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi

karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan yang dapat membedakan dirinya dengan yang lainnya. Wibowo (2018), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kemahiran untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Selain itu Marwansyah (2016:36) mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap serta karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam pekerjaan. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atas pengetahuan yang dicirikan oleh profesional dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompetensi yang ada pada karyawan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh mengalami penurunan yang disebabkan kurang kompetennya karyawan dalam mengambil suatu pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Tingkat Pendidikan sebagian karyawan PT. Wangun Jaya Medahan Blahatuh masih belum sesuai dengan pekerjaannya karena sebagian karyawan hanya mengenyam pendidikan sampai SMA/Diploma. Jadi karyawan yang bekerja tidak melalui pelatihan melainkan hanya belajar dari sedikit pengalaman dan sedikit pengetahuan terhadap pekerjaan tersebut.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik dan sesuai dengan

posisi pekerjaan maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kunanti, dkk. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutrisno (2018), menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama dilakukan oleh Dwiyanti, dkk. (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso dan Yani (2018), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syah, dkk. (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan Adipratama, dkk. (2021), menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Apriliani (2020), lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya yang akan mempengaruhi emosi individu, jika individu menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka individu tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang baik terdapat suasana kerja yang baik, fasilitas memadai, interaksi dengan pimpinan terjalin baik serta hubungan sesama rekan kerja terjalin baik. Agustinus, *et.al* (2021) mengatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki artian bahwa karyawan

akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti memperoleh permasalahan lingkungan kerja pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh, dimana dilihat dari kurangnya fasilitas yang memadai, banyaknya karyawan yang kurang nyaman dengan suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif, maka dari itu banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik. Selain itu lingkungan kerja fisik berupa tata letak dan ruangan kerja yang tidak tertata dengan rapi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan saat bekerja. Dimana lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya jika lingkungan kerja yang buruk dan kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan sehingga akhirnya menurunkan semangat kerja karyawan.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, dkk. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mudrika, dkk. (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto, dkk. (2020) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Triastuti (2018), mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Ratnasari, dkk. (2021) mengatakan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Hartati, dkk. (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Menurunya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan pelatihan, khususnya pikiran atau sikap agar terbiasa mentaati peraturan yang ada dan berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi atau perusahaan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut dapat dicapai secara maksimal. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017:193).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat disiplin kerja pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh yang kurang baik. Banyaknya karyawan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh yang sering terlambat, pulang sebelum jam kerja selesai dan kurang taatnya karyawan dalam mentaati peraturan yang ada. Dapat dilihat pada Tabel absensi 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh pada tahun 2022

| Bulan | Jumlah Tenaga Kerja (Orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Seluruh Hari Hari Kerja | Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari) | Persentase Tingkat Absensi |
|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| A | B | C | $D = B \times C$ | E | $F = E : (D \times 100\%)$ |
| Januari | 38 | 24 | 912 | 41 | 4,49 |
| Pebruari | 38 | 20 | 760 | 36 | 4,73 |
| Maret | 38 | 24 | 912 | 38 | 4,16 |
| April | 38 | 26 | 988 | 39 | 3,94 |
| Mei | 38 | 24 | 912 | 40 | 4,38 |
| Juni | 38 | 24 | 912 | 42 | 4,60 |
| Juli | 38 | 21 | 798 | 40 | 5,01 |
| Agustus | 38 | 26 | 988 | 37 | 3,74 |
| September | 38 | 21 | 798 | 34 | 4,26 |
| Oktober | 38 | 26 | 988 | 39 | 3,94 |
| Nopember | 38 | 26 | 988 | 40 | 4,04 |
| Desember | 38 | 25 | 950 | 43 | 4,52 |
| Jumlah Rata-rata | | | | | 51,81 |
| Jumlah Rata-rata | | | | | 4,31 |

Sumber: PT. Wangun Jaya Medahan Blahabtuh

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di PT. Wangun Jaya Medahan Blahabtuh tergolong paling tinggi pada rata – rata sebesar 4,31 persen dimana pada bulan juli yakni 5,01 persen dan tingkat absensi tergolong paling rendah pada bulan agustus yakni 3,74 persen. Menurut Mudiartha dkk, (2011:93), bahwa tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan. Salah satu yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tingkat absensi karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja tentu akan meningkatkan kinerjanya dan profit perusahaan.

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kerana dengan karyawan yang memiliki disiplin kerja maka akan menghasilkan

kuantitas kerja, kualitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk. (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, dkk. (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama dilakukan oleh Kristanti (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Gracia (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula hasil yang serupa juga dikemukakan oleh Stevanie (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tusholilah, dkk. (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara tentang mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang, **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh”** yang penting untuk dikaji dan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka data dirumusan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja kaeyawan pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhdap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyaaan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh.
2. Mengetahui pengaruh lingkunga kerja terhadap kinerja karyaaan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh.
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyaaan PT. Wangun Jaya Medahan Blahbatuh.

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 dijadikan sebagai bahan kajian dan pengembangan teori dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan permasalahan kinerja karyawan yang ditimbulkan ole kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja dam penelitian ini

diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lainnya yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Dapat menerapkan tentang kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin 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 kajian penelitian baik 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 untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja manajemen dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variable – variable dalam penelitian.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. *Goal Setting Theory* merupakan individu yang memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. 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. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan (Locke, 1968).

Salah satu karakteristik dari *Goal Setting* merupakan tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *Goal Setting Theory* adalah goals dan intentions, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior (Locke, 1968).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Umumnya kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu menurut Khair (2018), kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Berdasarkan teori mengenai pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dengan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab masing-masing dalam pekerjaan serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah sebagai alat yang digunakan dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Indikator kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan

derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Berikut merupakan beberapa indikator kinerja karyawan menurut para ahli, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Indikator Kinerja Karyawan

| No | Penelitian | Indikator |
|----|---------------------------|--|
| 1 | Antika, dkk. (2021) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas |
| 2 | Mangkunegara (2017:75) | 1. Pelaksanaan Tugas 2. Tanggung Jawab 3. Kualitas 4. Kuantitas |
| 3 | Samsuddin (2018:83-84) | 1. Kualitas Pekerjaan 2. Ketepatan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi |
| 4 | Tukan, dkk. (2022) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian |

Dari beberapa pendapat – pendapat diatas mengenai indikator kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator kinerja karyawan menurut ahli Mangkunegara (2017:75), yakni pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kualitas serta kuantitas.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

a. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Umumnya kompetensi merupakan kecakapan, kemahiran, dan keterampilan, dimana dalam manajemen SDM istilah kompetensi mengacu pada karakteristik individu yang mejadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Menurut Wibowo (2018), berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kemahiran untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu. Kompetensi dapat dapat didefiisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Marwansyah (2016:36) bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap serta karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keahlian, keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu dan dengan keahlian yang dimiliki itu

memberikan tingkat kinerja yang baik bagi perusahaan serta keberhasilan yang diperoleh karyawan merupakan hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan.

2. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.. Tujuan dari indikator kompetensi ini adalah untuk melihat ketercapaian dari kompetensi dasar yang dimiliki karyawan dan digunakan untuk acuan kemajuan perusahaan. Berikut merupakan beberapa indicator kompetensi menurut para ahli, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.2
Indikator Kompetensi

| No | Penelitian | Indikator |
|----|-------------------------|---|
| 1 | Emron (2016:143) | 1. <i>Knowladge</i> (Pengetahuan) 2. <i>Skill</i> (Keterampilan) 3. <i>Attitude</i> (Sikap) |
| 2 | Swandewi (2019) | 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemahiran 4. Nilai 5. Sikap |
| 3 | Kunanti, dkk. (2022) | 1. Karakter Pribadi (<i>traits</i>) 2. Konsep Diri (<i>selfconcept</i>) 3. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 4. Keterampilan (<i>skill</i>) 5. Motivasi Kerja (<i>motives</i>) |
| 4 | Wibowo (2016:276) | 1. Keterampilan (<i>skill</i>) 2. Pengetahuan (<i>knowledge</i>) 3. Konsep Diri (<i>selfconcept</i>) 4. Sikap (<i>traits</i>) 5. Motif |

Dari beberapa pendapat – pendapat diatas mengenai indicator kompetensi, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator kompetensi menurut ahli Emron (2016: 143), yakni *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), serta *attitude* (sikap).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Pendapat Wibowo (2018), kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa factor:

a. Keyakinan dan Nilai

Nilai keyakinan terhadap diri mupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang carabarau atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis jugadapatdiperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahamidinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan

tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

d. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

e. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Umumnya lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk

berkerja secara optimal. Lingkungan kerja yang baik terdapat suasana kerja yang baik, fasilitas memadai, interaksi dengan pimpinan terjalin baik serta hubungan sesama rekan kerja terjalin baik. Menurut Cahyani, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah tempat yang berperan penting terhadap baik buruknya hasil kinerja karyawan, dimana lingkungan yang baik akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, serta jika lingkungan kerja yang nyaman maka dapat dipastikan kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Selain itu menurut Manihuruk (2020), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya, hal penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah memastikan karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan atau tekanan perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja serta mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja adalah sebuah indikator dibuat untuk mengatur tentang apa saja yang biasanya ada di dalam lingkungan kerja.

Berikut merupakan beberapa indikator lingkungan kerja menurut para ahli, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.3
Indikator Lingkungan Kerja

| No | Penelitian | Indikator |
|----|-----------------------------|---|
| 1 | Purnami, dkk. (2019) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan di tempat kerja 2. Kondisi udara di tempat kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Hubungan dengan rekan kerja 5. Keselamatan di tempat kerja |
| 2 | Nitisemo, dkk. (2018) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan pimpinan 3. Hubungan sesama rekan kerja 4. Fasilitas |
| 3 | Hasibuan (2021:199) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Bau Tidak Sedap 5. Hubungan Karyawan |
| 4 | Sudaryo (2018: 51-59) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Warna 3. Kebersihan 4. Pertukaran Udara 5. Suara / kebisingan 6. Keamanan |

Dari beberapa pendapat – pendapat diatas mengenai indikator lingkungan kerja, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator lingkungan kerja menurut ahli Nitisemito, (2018) yakni suasana kerja, hubungan dengan pimpinan, hubungan sesama rekan kerja serta fasilitas.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Dimiyati (2022) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar gunanya bagi karyawan untuk mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya digunakan dalam proporsi. Kelembaban ini dipengaruhi oleh suhu udara dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara akan mempengaruhi keadaan tubuh individu pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu masalah yang cukup sulit untuk diatasi adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran serta menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

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

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja serta dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya karena pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan dekorasi dekorasi, hal ini karena warna mempunyai pengaruh terhadap perasaan individu yang melihatnya.

i. Dekorasi di tempat kerja

Penataan dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.

Menurut Dimiyati (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering menghargai kinerja dan perhatian serta menghargai karyawannya.
- b. Kolaborasi antar rekan kerja, yaitu sejauh mana karyawan merasa adanya kerjasama yang baik antar rekan kerja yang ada.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Umumnya disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika melanggar kewajiban yang sudah diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2021:11) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan dan ketertiban. Dalam satu perusahaan seseorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari frekuensi kehadiran, tanggung jawab yang tinggi, etika dalam bekerja, tingkat kewaspadaan serta ketaatan terhadap pertauran dari perusahaan. Sedangkan menurut Afandi (2018:78), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta

sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Menurut Wahjono, dkk. (2020:140) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi atau perusahaan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut dapat dicapai secara maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu lingkungan perusahaan.

2. Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori yang mengacu pada indikator disiplin oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut:

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

| No | Penelitian | Indikator |
|----|---------------------------------|--|
| 1 | Afandi (2021:21) | 1. Kerja tepat waktu 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan 4. Target perusahaan |
| 2 | Sastrohadiwiryono (2021:291) | 1. Tingkat Kewaspadaan 2. Ketaatan Pada Standar Kerja 3. Frekuensi Kehadiran 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja |
| 3 | Hasibuan (2020:43) | 1. Teladan pimpinan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan |
| 4 | Agustini (2019:104) | 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung Jawab |

Dari beberapa pendapat – pendapat diatas mengenai indikator disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa penulis memilih menggunakan indikator disiplin kerja menurut ahli Sastrohadiwiryono (2021:291) yakni: tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, frekuensi kehadiran serta ketaatan terhadap peraturan kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berbagai macam dapat mempengaruhi disiplin karyawan biasa sampai tingkat manajem. Menurut Hasibuan (2016:194), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pimpinan tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

c. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

d. Sanksi Hukum

Sanksi Hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan digunakan sebagai perbandingan dan acuan dalam pembuatan penelitian ini sehingga dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabe 2.5
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

| No | Penulis | Variabel | | | | Hasil Penelitian |
|----|---|----------|----|----|----|---|
| | | KK | LK | DK | KK | |
| 1 | Kunanti, dkk. (2022) "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan". | ✓ | | | ✓ | Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 2 | Sutrisno (2018), "Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja Karaywan (Studi PT Telekomunikasi Inonesia | ✓ | | | ✓ | Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan satu variabel |

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|--|
| | Tbk Witel Bandung)". | | | | | bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 3 | Dwiyanti, dkk. (2019) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". | ✓ | | | ✓ | Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 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. |
| 4 | Pramularso dan Yani (2018) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inaura Anugerah Jakarta". | ✓ | | | ✓ | Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 5 | Adipratama, dkk. (2021) "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah". | ✓ | | | ✓ | Kompetensi karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti kompetensi sebagai variabel bebas. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas |

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|--|
| 6 | Tarigan, dkk. (2021) “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Jasa Marga Tbk Cabang Belmera”. | | ✓ | | ✓ | Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yang berbeda dengan dua variable bebas pada penelitian saat ini. |
| 7 | Mudrika, dkk. (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karaywan pada PT Indofood Sukses Makmur Tbk”. | | ✓ | | ✓ | Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 8 | Triastuti (2018), “Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kineja Karyawan pada PT. Sejahtera Abadi Tbk”. | | ✓ | | ✓ | Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yang berbeda dengan dua variable bebas pada penelitian saat ini.. |
| 9 | Ratnasari, dkk. (2021) | | ✓ | | ✓ | Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan |

| | | | | | | |
|----|---|--|---|---|---|--|
| | “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sykabumi”. | | | | | penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu mmgunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 10 | Hartati, dkk. “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Limgkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotita Suaka”. | | ✓ | | ✓ | Lingkungan Kerja bengaruh negatif dan tidak signifikan terhdap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti lingkungan kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu menggunakan dua variabel bebas yang berbeda dengan dua variable bebas pada penelitian saat ini. |
| 11 | Hidayat (2018), “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suka Makmur Tbk”. | | | ✓ | ✓ | Disiplin Kerja bengaruh secara positif dan signifikan terhdap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu mmgunakan satu variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 12 | Hasibuan, dk. (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi | | | ✓ | ✓ | Disiplin Kerja bengaruh secara positif terhdap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti disiplin |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|---|
| | Terhadao Kinerja Karyawan”. | | | | | kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu mmgggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 13 | Kristanti (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi UD. Pratama Karya Kota Kediri”. | | | ✓ | ✓ | Disiplin Kerja bengaruh secara positif dan signifikan terhdap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu mmgggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 14 | Gracia (2021), “Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadapn Kinerja Karyawan pada Sekretariat Jamar Dagang dan Industri Kantor Pusat Jakarta | | | ✓ | ✓ | Disiplin Kerja bengaruh secara positif terhdap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu mmgggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
| 15 | Tusholilah, dkk. (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja | | | ✓ | ✓ | Disiplin Kerja bengaruh secara negative dan tidak signifikan terhdap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti disiplin |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | Terhadap Kinerja Karyawn PT. Indolokal Jaya”> | | | | | kerja sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat. Adapun perbedaannya yaitu penelitian terdahulu mmgunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel bebas. |
|--|---|--|--|--|--|--|

Keterangan :

KK = Kompetensi Karyawan

DK = Disiplin Kerja

LK = Lingkungan Kerja

KK = Kinerja Karyawan

