

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki (Dewi et al., 2021). Sumber daya manusia adalah harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan. Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik. Sebaliknya apabila manusia yang ada dalam perusahaan itu tidak memiliki kesetiaan, statis, kurang disiplin, saling curiga, penuh prasangka buruk, timbul ketegangan, konflik, frustrasi, apatis dan sejenisnya, maka perusahaan tersebut akan tidak dapat bertahan hidup serta tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya kinerja yang tinggi (Hidayatullah et al., 2021).

Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Mangkunegara, 2016).

Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Mangkunegara, 2016).

Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 3 (tiga) diantaranya adalah kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Kompetensi SDM yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (fundamen) adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan mental dan kecerdasan emosi yang baik

(Mangkunegara, 2016). Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya (Mangkunegara, 2016). Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Safira, 2020) menunjukkan bahwa kompetensi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari (Wijaya, 2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Nurraza, 2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Prayoga, 2023) menunjukkan terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dari (Aulia, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Dewi et al., 2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hidayatullah et al., 2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh (Hartati et al., 2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Solaiman, 2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan agar kinerja pegawai menjadi efektif adalah disiplin. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Solaiman, 2019). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2016). Tujuan disiplin pada

dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Djharuddin, 2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari (Hursepuny, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Assa, 2023) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari (Wulandari, 2023) menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari (Ahmad, 2022) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari (Dewi et al., 2021) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dengan hasil berbeda dilaksanakan oleh (Saputri, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Arisanti, 2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2016). Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari (Rahayu & Dahlia, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Wiyani & Suthanaya, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Penelitian dari (Djaharuddin, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Sofiatun & Much. Riyadus Solichin, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Saragih et al., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh (Ayus, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian dari (Fauziek & Yanuar, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Sangeh Badung, dimana dalam aktivitasnya mengalami permasalahan berkaitan dengan kompetensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Ngurah Adi Saputra, S.Ak., yang menjabat sebagai Kepala Bagian Umum PT. BPR Sangeh Badung diperoleh informasi bahwa fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah beban kerja yang berat membuat karyawan terkadang kurang maksimal dalam melayani nasabah, sehingga dapat dikatakan karyawan bersangkutan tidak bersikap profesional. Permasalahan lainnya adalah dapat dilihat dari posisi atau jabatan karyawan, dimana dari keseluruhan 34 karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung masih terjadi ketidaksesuaian jabatan jika dilihat dari tingkat pendidikannya yaitu terdapat 6 orang karyawan yang posisinya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya.

Adapun ketidaksesuaian jabatan yang dimaksud disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Ketidaksesuaian Jabatan dengan Latar Belakang Pendidikan Karyawan
pada PT. BPR Sangheh Badung

Latar Belakang Pendidikan	Posisi/Jabatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Marketing Kredit	1
Sarjana Ekonomi	Legal	1
Sarjana Pertanian	Kabag Umum	1
SMA (tidak memiliki sertifikat pelatihan satpam)	Satpam	3
Jumlah		6

Sumber : PT. BPR Sangheh Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat 6 orang karyawan yang posisi jabatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya, seperti sarjana hukum ditempatkan pada posisi marketing kredit sebanyak 1orang, Dimana seharusnya marketing kredit ditempati sarjana ekonomi. Sarjana ekonomi ditempatkan pada posisi legal sebanyak 1 orang, dimana posisi ini seharusnya ditempati oleh sarjana hukum. Sarjana pertanian ditempatkan pada posisi Kabag Umum sebanyak 1 orang, dimana seharusnya posisi ini diisi oleh Sarjana Ekonomi serta SMA yang tidak memiliki pelatihan satpam ditempatan pada posisi satpam sebanyak 3 orang, seharusnya posisi satpam ditempati oleh satpam yang memiliki sertifikat pelatihan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum PT. BPR Sangheh Badung diperoleh informasi bahwa permasalahan terkait dengan disiplin

kerja salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi yang melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan. Adapun tingkat absensi pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung tahun 2022 disajikan pada Tabel 1.2. berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung
Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = (5:4) \times 100\%$
Januari	34	25	850	30	820	3,53
Februari	34	22	748	25	723	3,34
Maret	34	25	850	28	822	3,29
April	34	25	850	31	819	3,65
Mei	34	22	748	24	724	3,21
Juni	34	25	850	32	818	3,76
Juli	34	26	884	33	851	3,73
Agustus	34	24	816	29	787	3,55
September	34	22	748	27	721	3,61
Oktober	34	26	884	32	852	3,62
November	34	25	850	33	817	3,88
Desember	34	26	884	32	852	3,62
Jumlah		293	9962	356	9606	42,79
Rata-rata		24,42	830,17	29,67	800,50	3,57

Sumber : PT. BPR Sangeh Badung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dijelaskan bahwa sepanjang tahun 2022 absensi karyawan dilaksanakan dalam setiap bulannya. Bulan Januari Tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 25 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 30 orang dan tingkat absensi sebesar 3,53%. Bulan Februari jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 22 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 25 orang dan tingkat absensi sebesar 3,34%. Bulan Maret tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 25 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 28 orang dan tingkat absensi sebesar 3,29%. Bulan April tahun 2022

jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 25 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 31 orang dan tingkat absensi sebesar 3,65%. Bulan Mei tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 22 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 24 orang dan tingkat absensi sebesar 3,21%. Bulan Juni tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 25 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 32 orang dan tingkat absensi sebesar 3,76%. Bulan Juli tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 26 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 33 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 33 orang dan tingkat absensi sebesar 3,73%. Bulan Agustus tahun 2022 jumlah karyawan sebanyak 34 orang, jumlah hari kerja sebanyak tingkat 29 hari, jumlah prepensi karyawan sebanyak 29 orang dan tingkat absensi sebesar 3,55%. Rata-rata jumlah absensi kerja karyawan pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung tahun 2022 adalah sebesar 3,57%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi.

Menurut (Utama, 2016) bahwa tingkat absensi yang wajar sebesar 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator kurangnya kinerja karyawan. Salah satu penyebab karyawan pada PT. BPR Sangeh, Kabupaten Badung absensi atau tidak masuk kerja disebabkan karena sakit sebesar 2%, ijin sebanyak 1,25% dan tanpa keterangan sebesar 0,32%.

Penomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja salah satunya bisa dilihat indikator ketaatan, dimana beberapa karyawan sering datang tidak tepat waktu serta

pulang mendahului, disamping itu juga sering terjadi keluar masuk karyawan menandakan kurangnya loyalitas (kesetiaan) karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kredit PT. BPR Sangheh Badung diperoleh informasi bahwa permasalahan terkait dengan kinerja karyawan diukur berdasarkan kuantitas hasil kerja diantaranya adalah target penyaluran kredit tahun 2016-2022, seperti disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini.

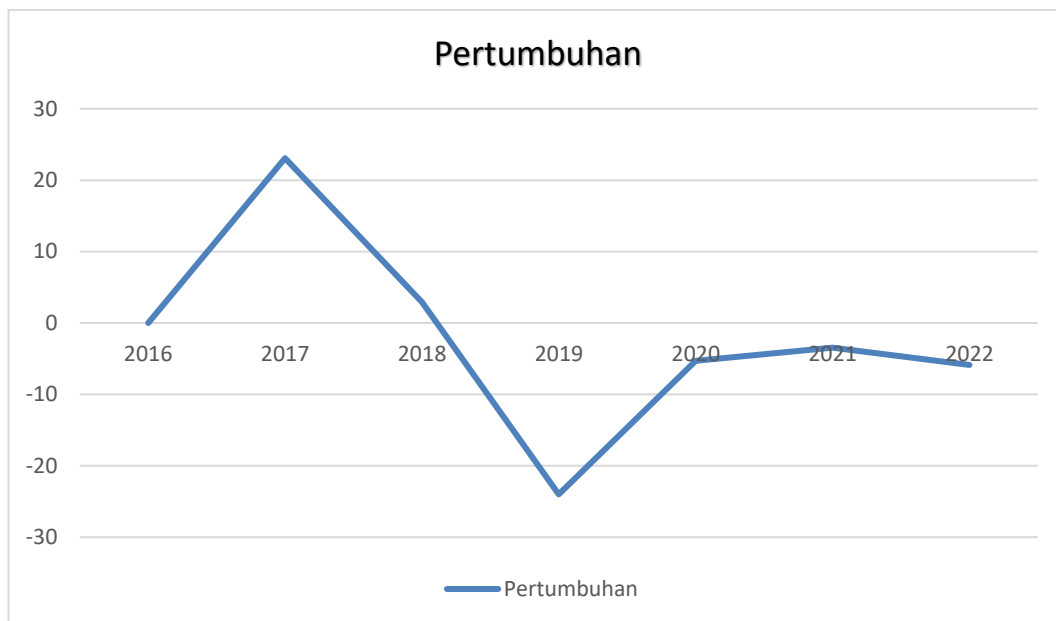
Tabel 1.3
Target dan Realisasi Penyaluran Kredit pada PT. BPR Sangheh Badung
Tahun 2016-2022

Tahun	Target Penyaluran Kredit (Rp)	Realisasi Penyaluran Kredit (Rp)	Petumbuhan (%)
1	2	3	4 = (tahun sekarang-tahun lalu) : tahun lalu X 100%
2016	71.834.193.100	57.467.354.522	-
2017	84.415.199.500	70.732.159.602	23,08
2018	87.350.266.000	72.791.888.571	2,91
2019	78.383.035.500	55.319.195.965	-24,00
2020	76.602.190.000	52.401.460.165	-5,27
2021	70.833.871.232	50.595.622.313	-3,45
2022	72.036.961.244	47.629.568.995	-5,86
Jumlah	541.455.716.576	406.937.250.133	-2,10

Sumber : PT. BPR Sangheh Badung, 2023

Adapun target dan realisasi penyaluran kredit disajikan dalam bentuk grafik, seperti Gambar 1.1 berikut ini

Gambar 1.1
Grafik Pertumbuhan Penyaluran Kredit
Pada PT. BPR Sangeh Badung Tahun 2016-2022



Sumber : Tabel 1.3 (diolah 2023)

Data Tabel 1.3 dan Gambar 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah penyaluran kredit pada tahun 2017 mengalami peningkatan menjadi 23,08%, tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 2,91%, tahun 2019 terjadi penurunan yang sangat signifikan menjadi sebesar -24,00%, dimana penurunan ini disebabkan karena adanya wabah Covid 19, ditahun 2020 mengalami penurunan menjadi sebesar -5,27%, dimana tahun 2020 kondisi perekonomian belum pulih seperti sedia kala, tahun 2021 mengalami penurunan menjadi sebesar -3,45%, Dimana tahun 2021 pandemi Covid 19 masih ada, sedangkan tahun 2022 menjadi sebesar -5,86%, hal ini disebabkan karena kondisi perekonomian belum seperti sebelum covid 19, sedangkan rata-rata pertumbuhan jumlah penyaluran kredit dari tahun 2016-2022 adalah sebesar -2,10%.

Penomena-penomena tersebut, di atas dikhawatirkan akan dapat mengganggu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, sehingga hal ini cukup relevan diadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung?



1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

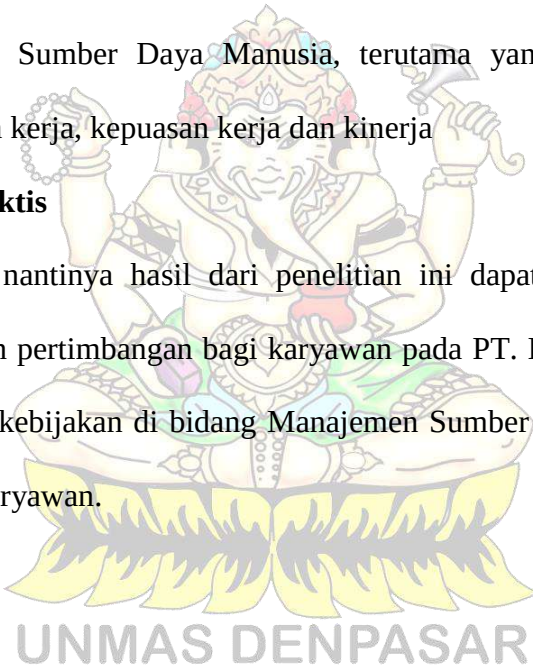
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara akademik maupun praktis.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan bermanfaat dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan nantinya hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi dan bahan pertimbangan bagi karyawan pada PT. BPR Sangeh Badung dalam menentukan kebijakan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berorientasi pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory* : Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Jadi, pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak atau semangat bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja.

Salah satu penganut teori ini adalah Maslow dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan individu tersusun dalam suatu hierarki atau tingkatan. Hierarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2017):

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti makan, minum, udara, perumahan, dll. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku dan bekerja giat. Kebutuhan fisik ini termasuk kebutuhan utama, tetapi merupakan tingkat kebutuhan yang bobotnya paling rendah.

2) Kebutuhan Keamanan (*Security*) dan Keselamatan (*Safety*)

Adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan sosial

Karena manusia adalah makhluk sosial, mereka membutuhkan pergaulan dengan orang lain dan untuk diterima sebagai bagian dari orang lain.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya atas hasil pekerjaannya selama ini.

5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Maslow memandang kebutuhan ini sebagai hierarki yang paling tinggi.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Mangkunegara, 2016).

menyatakan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Cahayani et al., 2022). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (TJAHYANTI & CHAIRUNNISA, 2021).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan (Anam, 2018). Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan (Agustian et al., 2018).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang

mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2.1.2.2 Indikator-Indikator Dalam Kompetensi

Kompetensi diukur dengan menggunakan indikator yaitu tingkat pengetahuan, bakat dan tingkat pendidikan (Kistoro et al., 2019). Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu (Kasmir, 2017) :

1) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pula kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulan tergantung dari kebijakan.

2) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam satu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

4) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

5) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.

Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

6) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7) Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut (Wibowo, 2017):

1) Keyakinan

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan

diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) 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 organisasioanl untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

5) 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. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

6) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.1.3 Disiplin

2.1.3.1 Pengertian Disiplin

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan organisasi, yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan organisasi. Disiplin pegawai 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 (Sutrisno, 2016).

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Solaiman, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, maka disiplin adalah sikap dan tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan aktivitas dalam suatu organisasi. Sikap diukur berdasarkan pegawai bersikap profesional walaupun tidak ada pimpinan di kantor, pegawai tidak tersinggung bila dikoreksi, karyawan dapat dipercaya. Perilaku diukur berdasarkan pegawai lebih banyak menunjukkan keberhasilan jika dibandingkan kegagalan, pegawai penuh iniatif dan pegawai sukarela mematuhi peraturan yang berlaku di kantor.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2017).

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan yang baik, disiplin bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja adalah (Saleh & Utomo, 2018):

- 1) Kehadiran di tempat kerja, kehadiran sangat penting untuk kesuksesan pekerjaan
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan, kewaspadaan sangat diperlukan agar kesalahan dapat diminimalkan, ketaatan pada standar kerja
Ketataan terhadap standar operasional porsedur menjadi suatu keharusan agar tidak terjadi penyalahgunaan wewenang.
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan harus selalu mentatati peraturan kerja yang berlaku di Perusahaan.
- 5) Etika kerja, etika kerja sangat diperlukan karyawan untuk kesuksesan karir dari karyawan.

Indikator-indikator disiplin kerja antara lain ketaatan terhadap waktu, saksi hukuman dan ketegasan (Deviyana et al., 2023).

Indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin antara lain (Saputri, 2021):

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, selalu datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah, pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan tidak mendahului jam pulang kerja.

- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, patuh dengan penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- d. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2016). Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain (Wibowo, 2017). Apabila karyawan diperusahaan mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterkaitan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terdapat pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima (Handoko, 2020). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai

pekerjaannya (Pranitasari et al., 2023). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya. menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya (AkAdely, 2018)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka kepuasan kerja merupakan perilaku dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.1.4.2 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat lima dimensi dan indikator kepuasan kerja, yaitu (Said, 2020):

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2) Gaji atau Upah

Merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah gaji atau upah yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3) Promosi (*promotion*)

Kesempatan untuk dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4) Supervisi

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting. Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

5) Rekan kerja

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak akan bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut

menyatakan untuk mengukur kepuasan berlandaskan 5 indikator (Hasanah & Fitiani Dewi, 2023):

- 1) Puas dengan pekerjaan akan didapat jika pekerjaan karyawan berdasar pada minat maupun kapabilitasnya.
- 2) Puas dengan imbalan: karyawan merasa upah yang mereka terima berdasar pada beban kerja dan sama seperti karyawan lainnya yang bekerja di organisasi tersebut.
- 3) Puas dengan pengawasan pimpinan. Para karyawan akan merasa mempunyai pimpinan yang bisa memberi dukungan teknis dan motivasi.
- 4) Peluang promosi guna mengoptimalkan kedudukan/jabatan di struktur organisasi.
- 5) Puas dengan rekan kerja. Para karyawan akan berpuas diri dengan rekan kerja yang bisa membantu secara teknis maupun motivasi sosial.

Indikator-indikator dalam kepuasan kerja antara lain (Susilowati & Nuswantoro, 2019):

- 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan bisa membuat karyawan merasa puas dan betah bekerja.
- 2) Kepuasan terhadap gaji, gaji merupakan faktor utama yang selalu diharapkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi, karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik, sudah sepantasnya diberikan promosi jabatan.
- 4) Kepuasan terhadap pengawasan, pengawasan dari atasan sangat diperlukan agar karyawan bersikap profesional dalam bekerja.
- 5) Kepuasan terhadap rekan kerja, rekan kerja yang mau bekerjasama dalam pekerjaan sangat diperlukan oleh semua karyawan.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2016). Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Wulandari, 2023). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Safira, 2020).

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang sangat penting dan diharapkan oleh organisasi yang mampu dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan pada akhirnya akan membantu kelangsungan hidup organisasi secara berkesinambungan.

2.1.5.2 Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu (Kasmir, 2017):

1) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sebuah aturan dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan

2) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam satu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

4) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

5) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan.

Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

6) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7) Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain (Sutrisno, 2014):

- 1) Kualitas, mutu dari hasil kerja karyawan
- 2) Kuantitas, jumlah pekerjaan yang diharapkan Perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu, target waktu yang telah ditentukan oleh Perusahaan.
- 4) Efektivitas, pekerjaan yang dihasilkan sangat efektif
- 5) Kemandirian menyelesaikan pekerjaan, karyawan mandiri dalam kerja sesuai dengan job deskripsinya.

- 6) Komitmen kerja, rasa memiliki karyawan membuat karyawan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

Indikator-indikator yang dinilai adalah sebagai berikut (Tohari, 2016):

- 1) Ketaatan, ketaatan merupakan kesediaan karyawan mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan.
- 2) Tanggung jawab, tanggung jawab adalah penyelesaian tugas dari karyawan yang menjadi tanggung jawabnya di organisasi atau perusahaan.
- 3) Kesetiaan, kesetiaan merupakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan atau organisasi.
- 4) Kejujuran, kejujuran adalah keterbukaan karyawan dalam bekerja di organisasi atau perusahaan.
- 5) Kerjasama, kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk bekerjasama terkait pekerjaan di organisasi atau perusahaan.
- 6) Prakarsa, prakarsa adalah ide-ide yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan organisasi atau perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian sekarang disajikan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terkait pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain (Wijaya, 2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Adiwana Arya Villa”. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Safira, 2020) dengan judul “Pengaruh Budaya

Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)”. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Nurraza, 2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta”. (Dewi et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Hidayatullah et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh (Hartati et al., 2020) dengan judul “Pengaruh kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pt. Indotirta Suaka”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Solaiman, 2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Umar et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada TK Se Kecamatan

Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar”. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terkait pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain (Djharuddin, 2023) dengan judul “Motivasi, Kedisiplinan, Etika dan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tamalate”. Hasil penelitian adalah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hursepuny, 2023) yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Lenggang Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Assa, 2023) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan B2N Digital Fotocopy”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karya. (Dewi et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh (Saputri, 2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Arisanti, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Susanto, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif” Hasil penelitian adalah disiplin berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh beberapa orang peneliti, antara lain (Rahayu & Dahlia, 2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Wiyani & Suthanaya, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sofiatun & Much. Riyadus Solichin, 2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja RS PKU Muhammadiyah Sruweng” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh (Fitri, 2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening: Studi pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal”. Hasil

penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Ariansy & Kurnia, 2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja PT.Telkom Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

