

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumberdaya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluuh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan pengetahuan, dorongan, dan sumber karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Hasibuan, (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2016:36), bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk mencapai tujuan agar organisasi melalui pengaturan individu untuk melaksanakan berbagai

pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan.

Sinambela (2018:9), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disintesis bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen sebagai asset utama dalam sebuah perusahaan yang mana tugasnya ialah mengelola agar pegawai melakukan aktivitasnya secara efektif sehingga dapat dicapai tujuan bersama serta mengatur kepegawaian mulai dari perekrutan hingga menetapkan korelasi kerja.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Menurut Sutrisno (2016: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan,

Menurut Nitisemito, (2017:29) lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2017:105) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:19) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan yang berlangsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesisasikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dan pekerjaannya saat bekerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sri Widodo (2016:96) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu tubuh panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan

pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman di sekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, bunyi yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak

pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna

Menata warna di tempat kerja merupakan hal yang harus direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan menimbulkan rasa senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.

10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dalam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga *Security* atau Satpam.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2016:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:45) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dalam suatu institusi dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan institusi, dan bekerja tidak sesuai prosedur.

Latainer dalam Sutrisno (2019:87) mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Menurut Hasibuan (2019:193), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat

melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Sinambela (2019:332) "maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Menurut Mulyadi (2017:62) disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.

Sutrisno (2019:86) berpendapat "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Sementara Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesisikan bahwa disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja.

2. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:129) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin *Preventif*

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan, tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara *preventif* pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pimpinan perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan *preventif*. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin *preventif* merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan lebih baik mudah menegakan disiplin kerja.

b. Disiplin *Korektif*

Suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki

pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

Penyedia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektifitas perusahaan perusahaan akan sangat terbatas.

Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan menimbulkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan. Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dibutuhkan agar karyawan konsekuen, konsisten, taat asas, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi yaitu tujuan utama disiplin kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2017:339), Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Irawan (2018:8) seorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu disiplin dalam usaha menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui disiplin yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang sejak semula ditetapkan.

Jadi kesimpulannya adalah pentingnya tujuan dan manfaat kerja, karena akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancarannya agar memperoleh hasil yang optimal.

4. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin kerja karyawan dengan baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun

faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2017 :194), diantaranya :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah, misalnya : pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMA ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan seorang sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMA. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya asas *“the right man is the right place and the right man in the right job”*.

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, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai katadengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan

bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

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. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas dan 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 (pengawasan melekat)

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. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan secara individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif

untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan

g. Ketegasan,

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner sulit

h. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara 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 perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara 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

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, E (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu,

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan

D. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2016;45).

Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. Zainal, (2015;45).

Menurut Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016;89) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

- a. Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

- e. Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesis bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

2. Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Adapun beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, menurut Wibowo (2017:283), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

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. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran pada kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkat

kecakupannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap inovasi bawahan. Jika seorang manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan

sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa 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.

g. Kapasitas intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

h. Budaya organisasi

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

1. Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa antara pekerja yang dimaksudkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya.
2. Sistem penghargaan dapat mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.

4. Filosofi organisasi, visi-misi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
6. Komitmen pada Lingkungan Kerja dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi pembangunan berkelanjutan.

3. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, (2017;39), yaitu:

a. Karakter pribadi (*Traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b. Konsep diri (*Self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*Motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai secara umum dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya dalam kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Penjelasan lebih lanjut mengenai definisi kinerja karyawan telah banyak di kemukakan oleh berbagai ahli. Salah satu definisi mengenai kinerja karyawan dijelaskan oleh Mangkunegara & Anwar (2017:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konsep menurut adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Selain daripada itu penjelasan lebih lanjut mengenai kinerja dikemukakan oleh Kurniawan (2017:15) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan dengan pemahaman yang

jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sebagai standar hasil kerja, target atau sarana atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan kesepakatan bersama

Menurut Rivai (2017:406) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Edison (2017:190) bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai sebuah hasil yang telah dicapai oleh karyawan ataupun pegawai dalam mengerjakan hingga menyelesaikan suatu tugas tertentu dan mengemban tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar ataupun kriteria yang telah ditentukan.

Adapun kinerja memiliki fungsi penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2017:232) sebagai berikut:

- a. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konskuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

- b. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- c. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyelesaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Selanjutnya kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Hal tersebut selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hitalessy et al (2018:64) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- b. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, Kinerja Karyawan, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, Masa Kerja, kepuasan kerja, dan kelayakan).
- c. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, masa kerja, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Berdasarkan definisi diatas, diketahui bahwa kinerja dapat beberapa fungsi yang berguna sebagai alat ukur kinerja dari karyawan secara objektif yang kemudian akan sangat penting untuk keberlangsungan perusahaan karena dapat mengidentifikasi tujuan pengembangan yang

spesifik yang dapat dijadikan acuan untuk peningkatan kinerja selanjutnya. Serta terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang bersalah dari faktor lingkungan internal karyawan maupun organisasi, dan eksternal.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Selanjutnya terdapat tujuh indikator kinerja yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:86) yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat di ketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.

c. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

g. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan informasi pelengkap yang merupakan salah satu rujukan atas penelitian, adapun penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 5

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Yuyuk Liana, 2020, INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.17, No.2, 2020, P-ISSN : 1907-2015, e-ISSN: 2686-3456, DOI: https://doi.org/10.29100/insp.v17i2.1810	Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda.	Ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati, 2017, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1, ISSN 2541-178X, DOI: 10.1002/smj	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cab. pembantu Banjarmasin, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cab. pembantu Banjarmasin, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cab. pembantu Banjarmasin
3.	Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, Hereyanto, 2018, Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X DOI : http://doi.org/10.17230/jm.1024819	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)	Regresi Linier Berganda	Kompetensi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh

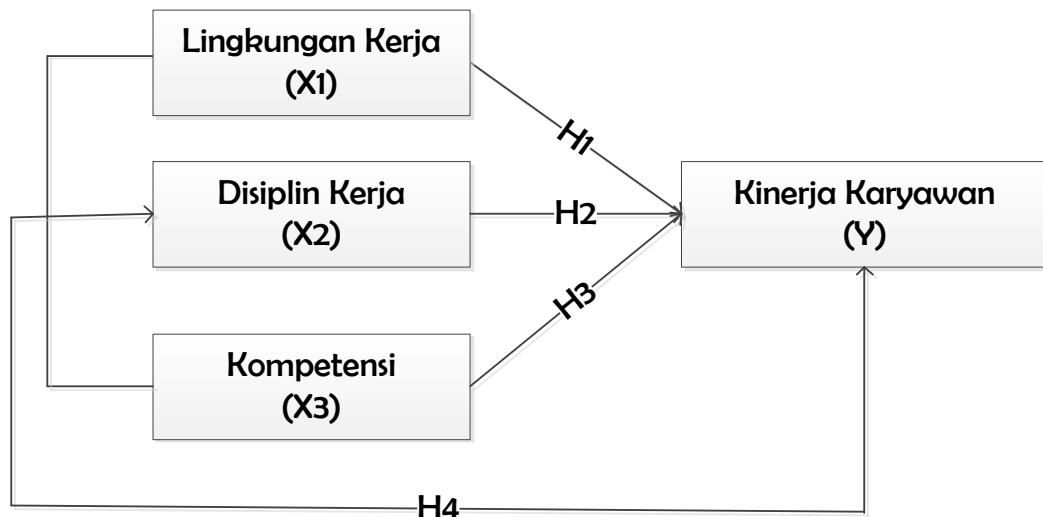
No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Wakdomi, M., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H, 2022 Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 858-868. ISSN 2303-1174 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38469	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat.	Regresi Linier Berganda.	Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong. secara parsial variabel kompetensi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Frisca Aulia Putri, 2024, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 13 No 6 (2024), e-ISSN : 2461 – 0593 p-ISSN : 2579 - 4744 DOI: <i>DOI</i> : https://doi.org/10.37641/jirm.v12i6.2863	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jawa Timur	Regresi Linier Berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur.
6	Nurhaeda Z , Shandra Bahasoan2, Devita, 2024 Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI), Volume 9 No.2, June 2024 , e-ISSN 2621-3168 p-ISSN 2502 – 3764 DOI: https://doi.org/10.30651/jpensi.v21i1.20393	<i>Effect of Competence, Work Environment, Work Discipline and Work Achievement on Employee Performance</i>	<i>Multiple Linier Regression</i>	<i>Competence, work environment, work discipline and work performance, both simultaneously and partially, have a positive and significant effect on employee performance</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Heni Rahmawati, Tri Mardiana, 2024, Indikator, Vol. 8 No. 2, April 2024, p-ISSN: 2598-6783 e-ISSN: 2598-4888 DOI: http://dx.doi.org/10.22441/indikator.v8i2.26365	<i>The Influence of Employee Competency, Work Environment, and Work Discipline on Employee Performance</i>	<i>Multiple Linier Regression</i>	<i>Employee competency, work environment, and work discipline have a joint effect on employee performance at the PT Bima Multifinance Yogyakarta, and Work discipline the most dominant influence on employee performance</i>
8.	Nurhuala Huddin, 2023, Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol. 17, No. 4 Juli - Agustus 2023, P-ISSN: 1907-4174; E-ISSN: 2621-0681, DOI : 10.35931/aq.v17i4.2301	Peran Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja fisik berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan
9.	Septyanti, W. L., & Wahyuati, A. (2022), 2022, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(6) e-ISSN: 2461-0593 DOI : https://doi.org/10.36778/jirm.v5i1.572	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 60000	Regresi Linier Berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Cabang Utama Surabaya 6000

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	Hafiz, A. Y., Putri, R. A., Syafei, A., Mubina, M. F., Rusliansyah, R., & Sawitri, N. N. 2024. Neraca: Kolibi, Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 968–974. ISSN: 3025-1192. https://doi.org/10.29407/kolibi.v5i1.13801	Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mie Gacoan Di Bekasi	Regresi Linier Berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, disiplin yang berhubungan dengan pekerjaan, dan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik secara paralel maupun paralel. Keterampilan kerja yang kuat memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, sementara disiplin kerja berkontribusi terhadap stabilitas dan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang sehat meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

G. Kerangka Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variable independen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompetensi (X3) dan memiliki variable Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) PT. Iradat Aman Globalindo. sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Kompetensi

Y : Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017;58) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan uraian diatas pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Mangkunegara (2017:105) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara), yang dijelaskan oleh Memed Erwanyah, Hj. Sulastini, Hereyanto,, Tahun 2018, hasil penelitiannya, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh..

H1 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Sutrisno (2019:86) berpendapat “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin adalah perilaku yang wajib di tanamkan pada diri sendiri agar terciptanya kinerja yang baik dalam melakukan

pekerjaan baik di tempat kerja atau di mana saja. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jawa Timur, yang dijelaskan oleh Frisca Aulia Putri, Tahun 2024, hasil penelitiannya, , disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jawa Timur..

H2 = Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2016;45). Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin, yang dijelaskan oleh Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati, Tahun 2017, hasil penelitiannya, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cab. Pembantu Banjarmasin.

H3 = Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap
Kinerja Karyawan

4. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara), yang dijelaskan oleh Memed Erwansyah, Hj. Sulastini, Hereyanto, Tahun 2018, hasil penelitiannya, Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh.

H4 = Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi, berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.