

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan praktik yang dibutuhkan seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian [11].

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja organisasi itu, seberapa baik strategi organisasi dapat dilaksanakan, dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai [1].

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan secara sederhana bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemen setiap sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi [1].

Tujuan MSDM meliputi [1].

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses yang paling sentral didalam organisasi. Dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia [12].

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Devepment/HRD*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para karyawan baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek ke pekerjaan

mereka. Kegiatan ini sangat berguna bagi karyawan baru untuk meningkatkan pemahaman tentang tugas-tugas yang merupakan tanggung jawab pada pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia juga penting bagi karyawan lama untuk mendapatkan kenaikan tingkat pekerjaan.

3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai mana kontribusi karyawan atas pekerjaannya.

4. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Intergrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Selain yang disebutkan diatas, masih ada lagi beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli lain [13].

1. Perencanaan

Perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktifitas yang menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya dan kapan waktu melakukannya. Secara umum istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan SDM dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.

2. Staffing

Adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan *skill* semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen, dan seleksi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human resource development (HRD) adalah fungsi MSDM yang utama, terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi juga perencanaan karier individual dan aktifitas organisasi pengembangan dan penilaian kinerja, organisasi yang mereka kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan *reward* memuaskan dan berkeadilan bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasi.

5. Keamanan dan Kesehatan

Keamanan dan kesehatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerja. Kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6. Pegawai dan relasi

Keanggotaan serikat *sector* swasta telah turun dari 39% tahun 1985 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak 1901. Meski demikian organisasi bisnis di tuntut oleh hukum mengakui serikat kerja tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat merepresentasikan mereka

7. Riset Sumber daya Manusia

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut semua area fungsional dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan dapat dimaknai secara beragam yaitu sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan dan sebagai perilaku yang diperlakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud adalah terlihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat kebersihan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam

melaksanakan tugas dibandingkan standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama [14].

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya [3]. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah [15].

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, yaitu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Semakin termotivasi seseorang untuk

melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya semakin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan mengikuti aturan yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja mendapat kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan

kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13 Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepada sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.2.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Manajemen Kinerja karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu metode untuk mengevaluasi tingkat kinerja karyawan, mempertahankan dan meningkatkannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui pengembangan kompetensi yang didasari oleh cipta, rasa, dan karsa yang melekat pada diri setiap individu karyawan. Dengan demikian, manajemen kinerja karyawan memiliki dua tujuan organisasi sekaligus, yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan, sehingga manajemen kinerja karyawan ini juga memiliki tugas untuk menyinergikan kedua tujuan tersebut agar karyawan maunya berkinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan karyawan juga dapat dicapai.

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dapat dicapai karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan. Dimana kinerja karyawan yang tinggi atau baik dapat dijadikan sala satu tolak ukur dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, kinerja yang rendah tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi bagaimana perilaku kerja seseorang tersebut

dalam organisasi. Oleh karena itu masalah yang muncul berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Sebab karyawan memiliki peranan yang sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja tersebut.

2.1.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan) menurut para ahli, sebagai berikut [3]:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Seperti kerapian, ketelitian, tingkat kesalahan yang kecil, waktu penyelesaian, dll.

2. Kuantitas kerja (*Quantity of work*)

Yaitu kuantitas jumlah yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, hasil kerja (banyaknya pekerjaan) dapat ditunjukkan dalam suatu mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, dll..

3. Efisiensi Waktu

Efisiensi waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan dalam waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*)

Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Seperti menguasai banyak keterampilan dan memiliki pengalaman.

5. Efektivitas (*Creativeness*)

Yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. Seperti memberikan ide dalam rapat, membuat tips, trik, dan terobosan yang membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dll.

6. Korporasi (*Corporation*)

Yaitu kesedian untuk berhubungan kerja dengan orang lain (sesama karyawan), dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, membantu dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan juga pada atasan maupun bawahan.

7. *Cost-effectiveness*

Yaitu terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *Competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Kompetensi adalah suatu mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi yaitu penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan [7].

Kompetensi adalah kemampuan perorangan untuk melaksanakan pekerjaannya ditempat kerja dengan memenuhi standar kinerja yang harus selalu dipelihara sepanjang masa dalam situasi yang disepakati bersama [3].

Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah 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.

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Pimpinan perusahaan perlu mengamati dengan baik faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kompetensi karyawan.

Faktor – faktornya adalah sebagai berikut :

1. Sifat-sifat pribadi yang merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang dibawa ketempat kerja, seperti kejujuran, empati, stamina individu.
2. Keterampilan merupakan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam bidang tugas masing-masing.
3. Pengetahuan yaitu sesuatu yang dibutuhkan seseorang untuk menerapkan sifat dan keterampilannya secara efektif.

2.1.3.3 Manfaat Kompetensi

Terdapat beberapa manfaat penggunaan kompetensi, yaitu [7]:

1. Memperjelas Standar kerja dengan harapan yang ingin dicapai.

Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dan pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

2. Alat Seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadi suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam suatu pekerjaan karyawan.

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan apa yang akan dilakukan orang

ditempat kerja mengenai suatu pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga dapat dikatakan kepribadian seseorang dalam melakukan proses pembelajaran dalam suatu perusahaan dimana seseorang tersebut mempunyai karakteristik yang mendasari dan menunjukkan cara bertindak dan berpikir dalam melaksanakan pekerjaan ditempat dia bekerja.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi dapat diartikan sebagai penilaian tinggi rendahnya kompetensi kerja yang dimiliki karyawan. Adapun indikator kompetensi menurut para ahli sebagai berikut [16]:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

2. Keterampilan (*Skills*)

Adalah kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

3. Pendidikan

Adalah kompetensi yang berhubungan dengan suatu kegiatan untuk meningkatkan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.

4. Hubungan Terhadap Sesama Rekan Kerja (*relationship*)

Adalah kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja dengan baik.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya manusia berbuat atau tidak berbuat sesuatu karena didorong oleh faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor yang mendorong manusia untuk berbuat atau tidak berbuat dalam istilah sehari-hari sering disebut dengan kata “motivasi”. Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang ditujukan kepada karyawan agar mereka terdorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaannya [17].

Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [18].

Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkan, motivasi juga memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dorongan untuk meningkatkan potensi kinerja yang maksimal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Motivasi digunakan sebagai pemacu atau dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi

Pemberian motivasi dilakukan dengan maksud dan tujuan. Adapun menurut para ahli tujuan pemberian motivasi kepada karyawan sebagai berikut [19].

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, perusahaan biasanya mencoba untuk membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program seperti, menaikkan upah karyawan, memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis yang dirancang untuk membuat pekerjaan lebih menarik, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan.

2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Bagi sebuah perusahaan, produktivitas seorang karyawan akan sangat mempengaruhi pada perkembangan perusahaan itu sendiri, karena sebuah perusahaan akan lebih berkembang bila memiliki karyawan yang profesional, terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, maka kinerja dan gairah kerja karyawan akan terus meningkat sehingga kestabilan karyawan perusahaan akan tetap bertahan.

4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Dengan memberikan motivasi yang tepat, maka karyawan akan memiliki disiplin yang baik. Disiplin yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih bergairah dan bersemangat dalam bekerja yang akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

Menefektifkan pengadaan karyawan yang dimaksud adalah untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Dengan adanya hubungan kerja yang dinamis serta harmonis, perusahaan dan karyawan bisa bersama-sama membangun kemitraan dalam bekerja, meningkatkan kualitas dan loyalitas terhadap perusahaan, mempertahankan daya saing perusahaan, serta mengoptimalkan nilai tambah.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

Karyawan digolongkan sebagai salah satu *intangibile* aset. Hal ini dikarenakan pengukuran terpenting karyawan adalah loyalitasnya. Loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja. Sayangnya loyalitas karyawan adalah suatu nilai yang tidak dapat diukur dengan pasti, bahkan tidak bisa diukur dengan uang. Oleh karena itu, meskipun perusahaan telah memberikan gaji yang tinggi pada karyawan, belum tentu ia akan loyal dan betah pada perusahaan tersebut. Sehingga loyalitas karyawan menjadi suatu barang yang mahal bagi sebuah perusahaan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi yang tepat akan memunculkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Ketika karyawan telah memiliki rasa tanggung jawab

yang besar maka karyawan tersebut akan berupaya untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Motivasi dalam bentuk edukasi mengenai peralatan atau bahan baku yang digunakan perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan, maka karyawan tersebut akan semakin terampil dan efisien dalam menggunakan peralatan dan bahan baku.

2.1.4.3 Ciri-Ciri Motivasi

Adapun ciri-ciri motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut [19]:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Misalnya memberikan pujian atas hasil kerja karyawan.

2. Motivasi negatif

Dengan motivasi negatif dilakukan dengan menghindari kesalahan-kesalahan agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebarkannya. Misalnya berupa sanksi, skor, dan penurunan jabatan.

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut [19]:

1. Motivasi internal

Merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan mereka dapat memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi oleh orang lain. Semua ini terjadi karena ada prinsip tertentu yang mempengaruhi mereka.

2. Motivasi eksternal

Adalah kebalikannya dari motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat karyawan merasa termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuatsesuatu karena motivasi ekstrinsik.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku karyawan. Terbentuknya motif berprestasi sangatlah kompleks, sekompleks perkembangan kepribadian manusia. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antar lain berkaitan dengan [20]:

1. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya, bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

2. Pengakuan dan Prestasi

karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

3. Cita-Cita atau Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

4. Kondisi Lingkungan

Kondisi Lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, ataupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat maupun mendorong. Jika dilihat dari lingkungan organisasi, pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan.

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu terhadap proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan, dan memenuhi kebutuhan. Dengan adanya pemberian motivasi dalam suatu perusahaan misalnya pemberian *reward* seperti bonus dan pengakuan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan dengan baik, sehingga para karyawan termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya untuk

mendukung kontribusi para karyawan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut teori para ahli, sebagai berikut [21]:

1. Dorongan untuk mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam diri mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesiediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak [7].

Disiplin juga mengandung pengertian sebagai sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan [22].

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaiknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan [11].

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketersediaan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar menghasilkan suatu kinerja yang efektif dan efisien.

2.1.5.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam memilih jenis kedisiplinan yang di terapkan pada karyawan antara lain [23]:

a. Disiplin *Preventif*

Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar menaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

b. Disiplin *Korektif*

Kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran. Kegiatan korektir ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa schorshing, semua sasaran pendisiplin tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

2.1.5.3 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Adapun tujuan organisasi yaitu [13]:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perubahan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

Adapun tujuan khusus antara lain :

- a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin menurut para ahli, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan [8]:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.5.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut para ahli [19].

1. Besar kecilnya pemberian Kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi.

4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

5. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para karyawan yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Yang dimana dalam menjalankan tugasnya karyawan harus saling menghargai, menghormati, patuh dan taat sehingga menciptakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teratur dan taat secara terus menerus sehingga sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.5.6 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut teori para ahli, sebagai berikut [7]:

1. Ketepatan waktu, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Bertanggung jawab tinggi, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja.
3. Mematuhi peraturan, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan pegawai memakai seragam kantor, bertingkah laku dalam pekerjaan, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

4. Menaati ketentuan jam kerja, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan para pegawai taat terhadap aturan waktu jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.6 Lingkungan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Lingkungan kerja

Upaya peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya [20].

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [17]. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori yakni [17]:

1. Lingkungan kerja fisik.

Yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, music, kebersihan, dan keamanan.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Contohnya struktur tugas, pola pekerjaan, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi.

2.1.6.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja mereka, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung [24].

Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua katagori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: kantor, pabrik, sekolah, kota, system jalan raya dan lain-lain).

Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik, hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan bawahan.

2.1.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu [25]:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang lapang dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Ventilasi udara yang baik untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan, baik yang diperlukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

Bedasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

2.1.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut teori para ahli, sebagai berikut [24]:

1. Keamanan ditempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan.

2. Tersedianya fasilitas bekerja.

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir.

3. Temperatur di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika temperatur luar tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Temperatur yang terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlalu panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

4. Kemampuan bekerja.

Adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

5. Hubungan pegawai dengan atasan.

Hubungan antara pegawai dengan atasan yang baik dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja serta atasan juga muda dalam menyampaikan informasi kepada pegawai kerana memiliki ikatan hubungan baik.

6. Hubungan pegawai dengan sesama rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada konflik diantara sesama rekan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai untuk tetap tinggal dalam satu organisasi untuk waktu lama.

7. Prosedur Kerja.

Adalah rangkaian tata pelaksanaan kerja yang di atur secara berurutan, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu akan diuraikan secara ringkas mengenai faktor – faktor yang berpengaruh terhadap profitabilitas karena penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya. Adapun *review* dari beberapa peneliti terdahulu, antara lain :

1. Ali Baba (2014), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. [4].
2. Linawati Suhaji (2015), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herculon Carpet Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan [26].
3. Syaifuddin (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan [27].
4. Sudarmo, Hendika Swisti Lukita (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan variable disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan [28].

5. Charistian Katiandagho, Silvy Mandey (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai [29].

6. Marsono (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6].

7. Ria Lestari, Dudung Abdurrahman (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gracia Jaya Makmur Bandung. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan [9].

8. Alfine Kakinsale, Altje Tumbel (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company. Sementara secara parsial Lingkungan kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company [30].

Tabel 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti
Ali Baba (2014)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	X ₁ : Kompetensi X ₂ : Komunikasi X ₃ : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Kompetensi, komunikasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.
Linawati Suhaji (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herculon Carpet Semarang	X ₁ : Motivasi X ₂ : Kompetensi X ₃ : Kepemimpinan X ₄ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. sedangkan motivasi kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
Syaifuudin (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra Fajar Jaya, Medan	X ₁ : Kompetensi X ₂ : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. kompetensi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

(Tabel 2.2 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti
Sudarmo, Hendika Swisti Lukita (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan.	X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Motivasi X ₃ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. variable gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan tidak mempunyai. pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. variable disiplin kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
Christian Katiandagho, Silvy Mandey (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.	X ₁ : Disiplin Kerja X ₂ : Kepemimpinan X ₃ : Motivasi Y : Disiplin kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. secara simultan disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Secara parsial hanya disiplin kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Tabel 2.2 Sambungan)

Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian yang diperoleh oleh peneliti
Marsono (2014)	Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor	X ₁ : Motivasi X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan. 2. disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Ria Lestari, Dudung Abdurrahman (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gracia Jaya Makmur Bandung	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan
Alfine Kakinsale, Altje Tumbel (2015)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company	X ₁ : Keterlibatan Kerja X ₂ : Lingkungan Kerja X ₃ : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company. 2. Sementara secara parsial Lingkungan kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company

2.3 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

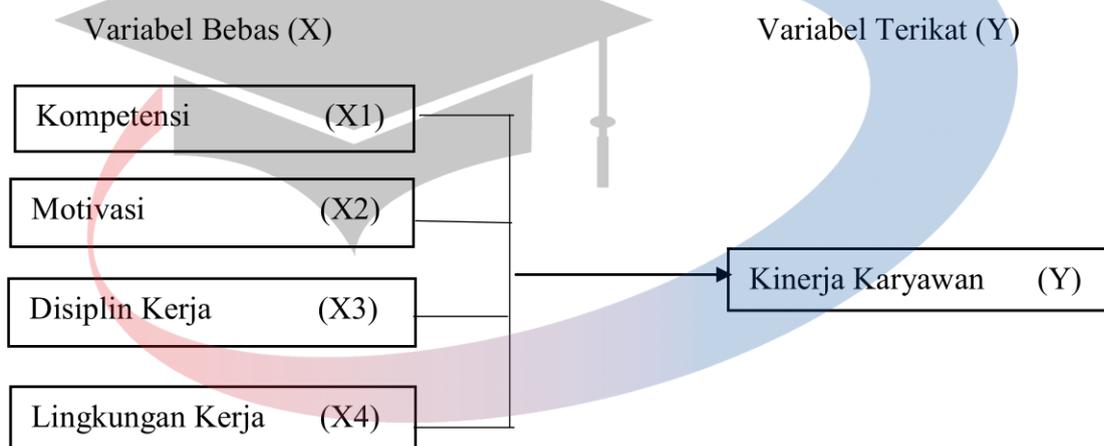
Selain kompetensi, motivasi juga menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktivitas. Begitu pula dengan motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan, dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu perusahaan.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Disiplin karyawan sangat dibutuhkan karena karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik dan disiplin mencerminkan tanggung jawab. Tetapi tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan ini dibebankan kepada seseorang karyawan yang bersangkutan dan untuk mengetahui tentang disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja juga menjadi hal yang sangat penting bagi setiap perusahaan. Saat karyawan melakukan pekerjaannya maka harus ada dukungan dari lingkungan kerja yang baik yang mampu mendukung berjalannya pekerjaan dengan baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka kinerja karyawan diharapkan akan maksimal karena karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja, akan memberikan semangat bagi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan berkaitan antara variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntunan bagi peneliti untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), maka dengan 1 kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara suatu permasalahan yang dihadapi, dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antar variabel dalam masalah. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset [31]. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

2.4.1 Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut [11]. Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa kompetensi dapat mendorong kinerja karyawan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat [4]. Hal ini di perkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Giwin Inti

2.4.2 Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan [11]. Motivasi dapat didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat *internal* atau *eksternal* bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu [18]. Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [6]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Giwin Inti

2.4.3 Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Disiplin merupakan unsur yang sangat penting dalam setiap tindakan manusia, begitu juga dalam perusahaan. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan bagi perusahaan karena dengan adanya disiplin, perusahaan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan [32]. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma yang berlaku dalam perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa disiplin

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Giwin Inti

2.4.4 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang di dalamnya terdapat peralatan, tata ruang, dan kondisi fisik [32]. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok [17]. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Perusahaan harus mampu menyediakan kedua jenis lingkungan kerja tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat karyawan untuk bekerja secara maksimal dan saling bekerja sama. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu dimana bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [9]. Dari hasil pernyataan diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Giwin Inti

2.4.5 Pengaruh Variabel Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja itu sendiri dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik unsur pimpinan maupun pekerja [33]. Untuk mendapat hasil yang baik dari kinerja tentu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang seperti kompetensi dan tingkat disiplin dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada karyawan. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan pekerjaan seperti lingkungan kerja dan motivasi-motivasi yang berasal dari perusahaan. Di dalam perusahaan, kinerja merupakan hal yang sangat penting. Setiap perusahaan menuntut karyawan untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal terhadap perusahaan. Apabila kinerja dari perindividu karyawan baik dan meningkat

maka kinerja perusahaan juga meningkat. Agar kinerja para karyawan meningkat, karyawan harus memiliki kompetensi. Kompetensi yang baik akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan juga harus memiliki disiplin yang tinggi sehingga para karyawan mempunyai norma-norma dan tata tertib dalam menjalankan tugasnya. Dalam bekerja perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawan. Dan lingkungan kerja yang nyaman juga dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut.

H5 : Kompetensi, Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Giwin Inti.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL