

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sektor Energi Listrik adalah sebuah sektor yang menjadi tulang punggung bagi perkembangan ekonomi sebuah negara. Melalui sektor Energi Listrik maka ekonomi bergerak secara dinamis dari waktu ke waktu. Sistem Energi Listrik yang baik akan mendorong tumbuhnya ekonomi yang efisien dan berdaya saing. Sebaliknya sistem Energi Listrik yang buruk dari sebuah negara juga akan sangat berpengaruh terhadap munculnya ekonomi biaya tinggi di negara tersebut. PLN merupakan salah satu Perusahaan penyedia Energi Listrik di Indonesia, yang perannya sangat melekat erat dalam keseharian masyarakat Kota dan Pedesaan. Pada tahun 2019, rasio elektrifikasi di Jawa Timur per 31 Desember 2019 telah mencapai 99,29 persen dan siap menuju 100 persen pada tahun 2020, serta telah melayani total 12 juta pelanggan dan menggandeng industri – industri besar. ([www.m.bisnis.com](http://www.m.bisnis.com)).

Semakin bertambahnya jumlah pelanggan menjadikan perusahaan harus selalu berusaha memberikan pelayanan yang terbaik agar tetap mampu bersaing. Persaingan yang semakin ketat ini mengharuskan perusahaan mampu melihat apa yang diinginkan oleh konsumen (masyarakat) saat ini. Selain itu perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar perusahaan mampu bersaing di era globalisasi. Energi Listrik merupakan salah satu kebutuhan utama yang digunakan oleh masyarakat karena kenyamanannya dan kemudahannya. Namun kenyamanan dan kemudahan ini tidak selalu dirasakan oleh konsumen (masyarakat). Hal ini dikarenakan masih ada beberapa keluhan yang dirasakan oleh konsumen (masyarakat), seperti pemadaman listrik karena pemeliharaan jaringan dan faktor alam, kwh meter listrik rusak, informasi dan sosialisasi tarif listrik yang tidak sampai ke semua lapisan masyarakat. ([www.rumahpengaduan.com](http://www.rumahpengaduan.com), 2015). Keluhan-keluhan ini menjadikan konsumen merasa kecewa dan hal ini dapat memberikan dampak negatif terhadap perusahaan.

Untuk mengantisipasi keluhan-keluhan dari konsumen (masyarakat), perusahaan harus dapat memperbaiki dan selalu meningkatkan pelayanan yang diberikan. Semakin baik pelayanan yang diberikan oleh perusahaan maka tingkat kepuasan konsumen akan meningkat dan akhirnya akan memberikan kepercayaan terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan manajemen pelayanan publik merupakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah maupun pihak swasta terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik (menurut Sinambela dalam Pasolong (2010:128).

Pelayanan yang berkualitas akan terwujud apabila kinerja Karyawan tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap Karyawan, dengan demikian Karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang baik, pemberian motivasi, penciptaan

disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap Karyawan, akan dapat meningkatkan semangat Karyawan dalam bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Apabila kinerja Karyawan baik maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Begitu sebaliknya apabila kinerja Karyawan buruk maka tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil yang diharapkan dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah disiplin kerja (Brigita Ria Tumilaar, 2015). Disiplin kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja Karyawan dapat mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan melalui prosedur yang ada. Pendapat ini sesuai dengan pendapat (Hasibuan, 2012:193 dan 194) yang menyatakan "adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas Karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan". Bejo Siswanto dalam (Darsono

dan Siswandoko, 2011:128) menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja Karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi Karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja Karyawan dan kinerja perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja Karyawan (Siti dan Aniek, 2014). Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja Karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman cenderung akan memotivasi Karyawan bekerja lebih optimal. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, kerapihan dan lain-lain.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2009:20). Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan yang berada disekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama

melakukan pekerjaan, setiap Karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja ([www.kajianpustaka.com/2014/](http://www.kajianpustaka.com/2014/)).

Menurut Bambang dalam (Mohammad Nurrulloh, 2013), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Disamping disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan adalah kompetensi (Siti dan Aniek, 2014). Menurut Richard E. Boyatzis (dalam Sudarmanto, 2009:46), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau kreatif di dalam pekerjaan. Pengetahuan kompetensi sangat membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun akan membantu mengembangkan kompetensi karyawan dengan melakukan training dan pelatihan-pelatihan yang diperlukan oleh karyawan guna meningkatkan kompetensinya. Seorang karyawan bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah dan menjalankan tugas, serta mentransfer informasi kepada orang lain terkait tugas yang diinstruksikan oleh atasan dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan kinerja karyawan ([www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com)).

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang semakin cepat maka setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan prima dan mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan sesuai yang telah direncanakan. Dengan adanya kompetensi menjadikan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia energi listrik. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur ini adalah salah satu kantor Distribusi ( Penjualan) yang terletak di Surabaya. Perusahaan ini mempunyai strategi tersendiri dalam rangka menciptakan kinerja Karyawan yang tinggi. Mengingat bahwa persaingan dibidang Energi listrik juga ketat. Untuk itu perusahaan harus mampu memberikan pelayanan terbaik serta selalu berinovasi agar konsumen merasa puas dan tidak pindah ke penyedia energi listrik lain. Dalam meningkatkan kedisiplinan Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur mempunyai peraturan kerja yang berlaku. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mendapatkan *rewards* sedangkan Karyawan yang mempunyai disiplin kerja rendah akan mendapatkan *punishment*. Menurut Assistant Manager Pengembangan (Bapak Radhianjaya) meskipun sudah ada peraturan

kerja namun masih terlihat beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan kedisiplinan yaitu masih banyak Karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak melakukan absen masuk dan pulang, absen / tidak masuk tanpa keterangan, istirahat dan pulang mendahului, kurang bersemangat di kantor, datang ke kantor dan pulang tidak sesuai jam kerja, (Sumber wawancara dengan Pengembangan SDM PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur di Surabaya).

Berikut fenomena totalitas absensi atau kehadiran Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur periode 2019 di Surabaya:

**Tabel 1.1**  
**Totalitas Absensi Karyawan Periode Januari – Desember 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen			Terlambat	Keterangan
		Sakit	Izin	Alfa		
Januari	70	0	2	0	350	Karyawan yang tidak melakukan absen masuk dihitung terlambat dengan ketentuan masuk jam 10.00.
Februari	70	0	1	0	445	
Maret	70	0	0	0	33	
April	70	5	2	0	38	
Mei	70	25	1	0	11	
Juni	70	3	0	0	45	
Juli	70	4	0	0	87	
Agustus	70	3	0	0	91	
September	70	9	20	23	60	
Oktober	70	24	13	14	24	
November	70	12	14	7	12	
Desember	70	11	25	1	39	
Total	70	96	76	45	1.175	

Sumber : Absensi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur (2019) di Surabaya yang telah diolah

Dari penjelasan tabel mengenai totalitas absensi di atas terlihat bahwa total keterlambatan Karyawan Bidang Sumber Daya Manusia PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur di Surabaya untuk periode 2019 mencapai 1.175 kali. Keseluruhan total keterlambatan ini diperoleh dari jumlah Karyawan yang terlambat setiap harinya dan dijumlahkan pada setiap bulannya. Untuk keterlambatan tertinggi terjadi pada bulan februari yaitu 445 kali sedangkan untuk keterlambatan terendah terjadi pada bulan mei yaitu 11 kali. Kemudian tingkat absen karena sakit sebanyak 96 orang dan karena alasan tertentu atau izin sebanyak 76 orang. Mayoritas Karyawan izin tidak masuk karena ada kepentingan keluarga. Selain itu masih ada Karyawan yang tidak masuk tanpa izin atau alfa sebanyak 45 orang. Dan alfa tertinggi terjadi pada bulan september yaitu sebanyak 23 orang.

Selain masalah kedisiplinan masalah lingkungan kerja juga perlu mendapatkan perhatian. Di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur terindikasi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini didasarkan pengamatan/ obeservasi dan wawancara pra penelitian kepada 6 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur secara acak diperoleh data, bahwa lingkungan kerja belum sesuai dengan keinginan Karyawan terutama lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Selain itu terdapat beberapa sarana prasarana dan kondisi lingkungan yang kurang baik sehingga membuat Karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Lingkungan Kerja tidak nyaman disebabkan oleh Bidang SDM memiliki volume pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah Pegawai, di satu sisi harus bertanggung jawab kepada pekerjaan utama namun disisi lain juga harus memberi layanan kepada pegawai, pensiunan, dan *vendor*.

Hal tersebut dapat digambarkan dengan kondisi dilapangan seperti, dua pegawai sub bidang menangani tagihan dari 300 lebih *vendor* kesehatan beserta dengan evaluasi dan addendum kontraknya, menangani *reimburse* kesehatan pegawai dan pensiunan, menjawab setiap pertanyaan, keluhan, dan konsultasi dari pegawai dan pensiunan perihal aturan – aturan kepegawaian. Selain dari *volume* pekerjaan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman disebabkan oleh penataan ruang kerja yang kurang bagus dan menjadi satu dengan dokter kordinator perusahaan sehingga pasien juga masuk ke ruang kerja. Berikut tabel mengenai sarana prasarana lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur:

**Tabel 1.2**  
**Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik**

No	Deskripsi	Jumlah	Keterangan
1	Komputer	70	Baik
2	Meja Kerja	70	Baik
3	Kursi Kerja	80	Baik
4	Suara	-	Kurang Baik
5	Cahaya	-	Kurang Baik
6	Udara	-	Kurang Baik

*Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas diketahui bahwa Lingkungan Fisik yaitu sarana prasarana kerja berupa komputer, meja kerja, dan kursi kerja memiliki keadaan baik. Sedangkan Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik seperti Suara, Cahaya, Udara memiliki keadaan kurang baik. Lingkungan Kerja yang kurang baik ini perlu diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur, agar kenyamanan Karyawan dalam bekerja dapat terpenuhi sehingga kinerja Karyawan akan meningkat.

Untuk menghasilkan kinerja yang optimal PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur sangat memperhatikan kompetensi dari setiap Karyawannya. Hal

ini bertujuan agar kompetensi yang dimiliki setiap Karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing. Kompetensi ini diperlukan agar tugas-tugas yang diberikan kepada Karyawan dapat diselesaikan dengan baik secara efektif dan efisien. Serta mampu mencapai target yang telah direncanakan. Kompetensi dapat dilihat dari beberapa hal, mulai dari pendidikan, pengalaman kerja maupun keterampilan dari seorang Karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara pra penelitian kepada 6 karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur secara acak, ditemukan bahwa di tahun 2020 terdapat Kebijakan Direksi untuk *Zero Recruitmen* atau tidak melakukan Rekrutmen Tenaga kerja yang Menyebabkan Formasi Tenaga Kerja di Perusahaan yang belum tercukupi dari jumlah ideal, menyebabkan Mutasi di Bidang SDM berjalan cepat dan masif. Mutasi tersebut menyebabkan pegawai yang sudah kompeten di bidangnya harus begeser ke posisi baru.

Berikut tabel jabatan dan Tahun Mutasi Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur (terlampir pada halaman selanjutnya):

**Tabel 1.3**

**Data Jabatan Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur**

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Menduduki Jabatan Sejak		
			2018	2019	2020
1	Senior Manager	1	1	-	-
2	Manager	2	1	-	1
3	Supervisor	17	3	9	5
4	Staf	51	34	10	6
Total		70	39	19	12

Sumber: Bagian Administrasi SDM PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas diketahui bahwa mutasi Jabatan berjalan dengan cepat dan masif, dimana tidak ada Karyawan yang menduduki jabatan di bawah tahun 2018. Mutasi tersebut menyebabkan Karyawan yang sudah terampil di bidangnya harus begeser ke posisi baru dan sebaliknya Karyawan yang mengisi bagian yang baru harus belajar dari awal kembali. Fenomena ini harus diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Martoyo (dalam AA Gede dan Nyoman, 2013) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, tingkat stress, lingkungan kerja, aspek-aspek ekonomi, kompensasi dan kondisi fisik pekerjaan. Setiap perusahaan mempunyai standar kerja yang harus dicapai oleh setiap Karyawan dalam periode tertentu. Begitu juga dengan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur mempunyai KPI (*Key Performance Indicator*) untuk menilai kinerja setiap Karyawanya dalam periode satu

semester. Hasil KPI ini dapat digunakan oleh perusahaan untuk melihat bagaimana pencapaian kinerja dari setiap Karyawan maupun pencapaian kinerja rata-rata dari setiap Sub bidang yang ada.

Berikut KPI (*Key Performance Indicator*) setiap Sub bidang pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur periode 2019 (terlampir pada halaman selanjutnya):

**Tabel 1.4**

**KPI (*Key Performance Indicator*) Setiap Sub bidang pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur periode 2019**

No	Key Performance Indicator (KPI)	POLARISASI KUANTITAS	SATUAN KUANTITAS
1	Pencapaian KPKU Bidang SDM (Skor)	POSITIF	Skor
2	Human Capital Readiness : RMI, MLI & KPI (Level)	POSITIF	Level
3	Organizational Capital Readiness : RMI, MLI & KPI (Level)	POSITIF	Level
4	Optimalisasi Pendukung Produktivitas Pegawai (Persen)	POSITIF	Persen
5	Optimasi Biaya Pemeliharaan Kesehatan, Biaya SBO, Biaya Diklat yang dikelola unit dan Biaya Perjalanan Dinas Mutasi Jabatan (Rp Juta)	RANGE1	Rp Juta
6	Pengelolaan ERM Bidang SDM (Level)	POSITIF	Level
7	Maturity Level Kepatuhan Bidang SDM (Level)	POSITIF	Level

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur yang telah diolah Dari data tabel KPI (*Key Performance Indicator*) setiap Sub bidang PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur).

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa timur?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa timur?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh parsial secara signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Bidang SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa timur?

4. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh simultan secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang SDM PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa timur ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dalam penelitian ini, tujuan penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Perusahaan**

1. Sebagai masukan dan pertimbangan bagi PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Timur untuk memperhatikan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawannya.
2. Untuk membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **1.4.2 Bagi penulis**

1. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen.
2. Sebagai langkah penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah yang berupa teori-teori ke dalam suatu kenyataan yang terjadi di lapangan, sehingga teori yang diperoleh dapat dipergunakan pada kondisi yang sesungguhnya.
3. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis berkaitan dengan dampak atau pengaruh antara Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

#### **1.4.3 Bagi lembaga Universitas**

1. Dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.



2. Memberikan masukan bagi pengembangan ilmu di jurusan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

