

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Empiris

Brigita Ria Tumilaar (2015) dalam jurnal berjudul Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan SULUT yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan sampel purposive non probability sampling dengan jumlah sampel 45 Karyawan BPJS Ketenagakerjaan SULUT. Diperoleh hasil dan kesimpulan Disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) dalam jurnal berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan sampel seluruh karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya yang berjumlah 50 orang. Diperoleh hasil dan kesimpulan Secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan. Hasil ini didukung dengan perolehan korelasi berganda sebesar 75,2% dan hasil pengujian secara parsial pada tingkat nyata 5% menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja masing- masing mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014) dalam jurnal berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi, yang bertujuan untuk mengetahui kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi, untuk mencari besarnya pengaruh kompetensi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SDN Baros mandiri 5 Kota Cimahi serta untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. Menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Dengan sampel seluruh guru SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi yang

berjumlah 39 orang. Diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu gambaran kompetensi, lingkungan kerja,

kepuasan kerja dan kinerja termasuk dalam kategori baik, dengan rata-rata skor kompetensi yaitu 3,636, lingkungan kerja yaitu 3,264, kepuasan kerja yaitu 3,651 dan kinerja yaitu 4,028 dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi.

Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetyo (2014) dalam jurnal berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda menggunakan sampel 79 orang karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat dan Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rinoldy. Z (2013) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi dengan Metode analisis regresi linier berganda, menggunakan sampel proporsional sebanyak 53 orang. Diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi dan Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi.

Erna Yuni Lestari (2013) dalam jurnal yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang* yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru (studi kasus di SMAN 11 Semarang), dengan metode survei terhadap guru- guru dianalisis dengan regresi linier

berganda.semua guru SMAN 11 Semarang yang berjumlah 70 orang. Diperoleh hasil dan kesimpulan Variabel

disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dan variabel kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 11 Semarang.

Dudung Juhana dan Haryati (2013) dalam jurnal berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Dengan tujuan untuk mengetahui keadaan motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi, untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dengan metode sensus yang bersifat analitis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menggunakan sampel 90 orang pegawai Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut, pertama keadaan motivasi di Dinas Kesehatan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik (3,5792), keadaan disiplin kerja ada pada kategori baik (3,6296), keadaan lingkungan kerja ada pada kategori baik (3,5096), keadaan kinerja pegawai ada pada kategori baik (3,6333). Kedua terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Ketiga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan determinasi (R^2) = 0,6631 atau 66,31%.

Victor Obule Ebuara, Maurice Ayodele Coker (2012) dalam jurnal yang berjudul Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin staf dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja Dosen di perguruan tinggi di Cross River State dengan metode Person product moment correlation analysis and Analysis of variance (ANOVA), Menggunakan sampel 400 dosen. Diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen yang memiliki persepsi yang tinggi, sedang, atau rendah dari bagaimana staf adalah disiplin tidak berbeda dalam tingkat kepuasan kerja. Juga, sikap terhadap pengajaran di kelas, sikap dosen terhadap tugas mendisiplinkan siswa, sikap terhadap pengawasan instruksi dan sikap dosen terhadap pengelolaan kelas tidak signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja mereka dan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengakuan kuliah dan kepuasan kerja.

Sujadi dan Sri Wiranti Setiyani (2012) dalam jurnal berjudul Perancangan Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Kompetensi Spencer (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo). Dengan tujuan untuk menentukan insentif karyawan secara adil dan mengetahui manfaat bagi instansi yang menerapkan instansi selain gaji. Menggunakan metode Analytical Hierarchy Process. Diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu Penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan kompetensi Spencer akan terasa manfaatnya bagi instansi yang menerapkan insentif selain gaji yang diterima dan Sistem insentif dengan pembagian laba, dengan berdasarkan atas Nilai Prestasi Kerja Karyawan akan mencerminkan insentif yang sesungguhnya sehingga ketidaktepatan pemberian insentif dapat dikurangi serta Penilaian prestasikerja sebaiknya menggunakan kriteria penilaian yang mencerminkan kondisi kerja dan diberikan bobot yang tepat agar mampu untuk memotivasi produktivitas karyawan.

Sabah Agha, Laith Alrubaiee dan Manar Jamhour (2012) dalam jurnal yang berjudul Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. Dengan untuk mengetahui pengaruh kompetensi ini terhadap keuntungan kompetitif dan kinerja organisasi. Dengan metode context of Paint Industry in the UAE menggunakan sampel 77 manajer. Diperoleh hasil dan kesimpulan yaitu Kompetensi inti memiliki dampak yang kuat dan positif pada keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi. Dan Keunggulan kompetitif berdampak signifikan pada kinerja organisasi.

Akinyele Samuel Taiwo (2010) dalam jurnal yang berjudul The Influence of Work Environment on Workers Productivity (A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria). Dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Menggunakan metode *T-test analysis* dan random sampling. Diperoleh hasil dan kesimpulan hasil analisis T-test menunjukkan bahwa masalah produktivitas karyawan berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan dan hasil uji t menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi dari karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendah terhadap produktivitas karyawan.

2.1 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Management Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Definisi Sumber Daya Manusia

SDM dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2012).

Menurut Rivai dan Sagala (2009) dalam Burhanuddin Yusuf (2014:28) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi / bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun ke karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Sunyoto:2009) dalam Burhanuddin Yusuf (2014:28). Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, di samping itu efektivitas organisasi ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Wilson Bangun (2012:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun secara organisasi.

2.2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam kaitan ini Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi antara lain (Hasibuan, 2012:21) yaitu:

a. Fungsi manajerial

1. Perencanaan (*planning*), menentukan tujuan dan standar serta menetapkan sistem dan prosedur.
2. Pengorganisasian (*organizing*), memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, menetapkan analisis pekerjaan dan analisis jabatan.
3. Pengarahan (*actuating*), mengupayakan agar orang lain dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Pengendalian (*controlling*), menetapkan standar pencapaian hasil kerja dan lain-lain.

b. Fungsi operasional

Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*), proses penarikan

1. keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
2. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral Karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada Karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
4. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan Karyawan, agar terciptanya kerja sama serasi dan

- saling menguntungkan.
5. Pemeliharaan (*Maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas Karyawan, agar mereka mau tetap bekerja sama sampai pensiun.
 6. Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
 7. Pemutusan hubungan kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan disebabkan oleh keinginan Karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lainnya.

2.2.1.3 Perilaku Organisasi

Teori atau ilmu perilaku organisasi (*organization behavior*) pada hakekatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi), yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi ini didukung oleh dua komponen pokok, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut. Jadi, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi. Pengertian ini sesuai dengan rumusan Kelly dalam bukunya *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku organisasi di dalamnya terdapat interaksi dan hubungan antara organisasi di satu pihak dan perilaku individu di lain pihak. Kesemuanya ini memiliki tujuan praktis yaitu untuk mengarahkan perilaku manusia itu kepada upaya-upaya pencapaian tujuan.

Ada beberapa definisi tentang perilaku organisasi, menurut Keith Davis dalam Husein Umar (2008:33) perilaku organisasi sebagai suatu telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah sarana manusia bagi keuntungan manusia. Sedangkan menurut Robbins (2003) perilaku organisasi adalah bidang ilmu yang menyelidiki dampak dari pengaruh individu, kelompok dan struktur dalam organisasi terhadap perilaku orang-orang yang terlibat di dalamnya, bertujuan untuk mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi, dan dikembangkan. Dengan kata lain, maka perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi (Wibowo, 2013:1). Perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menginvestigasi

dampak perilaku dari individu, kelompok, struktur dalam organisasi, dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki efektivitas organisasi (Robbins dan Judge, 2011:43) dalam Wibowo (2013:2).

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari sikap dan tingkah laku manusia di dalam organisasi dimana orang tersebut bekerja. Dimana sikap dan perilaku tersebut dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja individu tersebut.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi Karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja Karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar Karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja Karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Alex S Nitisemito (2001:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Definisi lingkungan kerja menurut Stewart dalam Pesilia dan Octavia (2012:2) dalam jurnal Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014), lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para Karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan pengaturan maupun penataan faktor- faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Berdasarkan sejumlah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar Karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, baik itu langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi Karyawan dalam bekerja.

2.2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

Adapun menurut Sedarmayanti (2011:27), yang termasuk lingkungan fisik dalam perusahaan antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/Cahaya Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- b. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari

keadaan normal tubuh.

c. 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 telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan 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, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan

konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu: lamanya kebisingan, intensitas kebisingan, dan frekuensi kebisingan.

e. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

f. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

g. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2001:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Anoraga (2006:46) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerjanya dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2011:825). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pengertian tersebut disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Prayudi Atmosudirjo dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128) menjelaskan disiplin ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan sadar, tidak emosional dan pamrih. Disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (Lateiner, 1983) dalam jurnal Rinoldy (2013).

Kurangnya kesadaran dan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku sesuai norma dan peraturan atau undang-undang menyebabkan individu atau karyawan berbuat indisipliner. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi atau badan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2012:193,194).

Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kekwaryawanan bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin karyawan negeri sipil”. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan. Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan individu untuk mentaati semua peraturan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Ketaatan tersebut dapat tercermin dari sikap dan perilaku individu di dalam perusahaan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja individu tersebut.

2.2.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja

Mangkunegara (2011:129) mengutarakan macam-macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2011:129).

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami, semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan (Mangkunegara, 2011:129). Disiplin preventif dapat dilihat dari kartu absensi, tepat waktu, dan jam kerja kantor (Siagian, 2000:305).

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para karyawan organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan manajemen, yaitu (Siagian, 2000:305):

1. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
2. Para karyawan perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut.
3. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

a. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (Mangkunegara, 2011:129). Sedangkan menurut Siagian (2000:305) disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada Karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Pendisiplinan korektif dapat dilihat dari taat dan patuh terhadap peraturan, sanksi atau peringatan, hukuman untuk mengurangi kelalaian. Tujuan pemberian sanksi adalah (Mangkunegara, 2011:130):

1. Untuk memperbaiki karyawan pelanggar.
2. Memelihara peraturan yang berlaku, dan
3. Memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya pengenaan sanksi dipraktekkan oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir diambil oleh pejabat pimpinan yang berwenang.

Pendisiplinan dilakukan secara bertahap, dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan dimulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Misalnya dengan peringatan lisan, pernyataan ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, pemberhentian tidak dengan hormat.

2.2.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:130) ada tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

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

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
3. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

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

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.

3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2011), indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan Karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Disinilah letak pentingnya asas *the right man in 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 kata dengan perbuatan. 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. Jadi semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan Karyawan.

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 jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja Karyawan yang baik.

e. Waskat

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

f. Sanksi hukuman

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

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap Karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman bagi Karyawan yang indisipliner akan disegani oleh bawahannya dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama Karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal harus tetap dijaga agar selalu harmonis.

2.2.3.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:131).

1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite karyawan.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakconsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berliku di perusahaan.

2.2.4 Kompetensi

2.2.4.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Kompetensi merupakan karakter seorang pekerja yang mampu menghasilkan kinerja baik dibandingkan orang lain (Darsono dan Siswandoko, 2011:123).

Definisi kompetensi oleh McClelland dalam Rivai dan Sagala (2011:299) adalah kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian banyak dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut Karyawan ke dalam organisasi (Sedarmayanti, 2007:125).

Menurut Richard E. Boyatzis dalam Sudarmanto (2009:46) kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Sutrisno (2011:203), menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik atau privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

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 kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2012:324).

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki individu yang nantinya dapat menghasilkan kinerja yang unggul sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompetensi ini dibutuhkan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Karakteristik tersebut dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, pemahaman serta keahlian yang dapat menghasilkan kinerja yang unggul.

2.2.4.2 Jenis dan Kategori Kompetensi

Di dalam menjelaskan makna kompetensi lebih jauh dan dalam, tentu tidak akan lepas dari pemikiran beberapa nama dibawah ini. Richard E. Boyatzis, seseorang yang telah memopulerkan kompetensi dengan bukunya *The Competent Manager, A Model for Effective Performance* pada awal 80-an, semenjak tulisan McClelland yang cukup kontroversial *Testing for Competence Rather Than Intelligence* 1973. Kemudian, Lyle M. Spencer dan Signe Spencer, yang telah “mengodifikasikan” kompetensi karena

tulisan mereka merupakan kristalisasi dari hasil penelitian pada sektor privat dan publik yang berjudul “Competence at Work, Model for Superior Performance” pada 1993 (Sudarmanto, 2009:51).

Menurut Spencer (1993:9) dalam Wibowo (2012:325), komponen-komponen kompetensi mencakup beberapa hal berikut:

- Motives* (motif) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan mejauh dari yang lain.
- Traits* (sifat) adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respons- respons konsisiten terhadap berbagai situasi atau informasi.
- Self concept* (konsep diri) adalah sikap, nilai, dan citra diri seseorang.
- Knowledge* (pengetahuan) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- Skill* (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Dari komponen-komponen tersebut, keterampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (visible) dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (hidden) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan SDM. Penjelasan lebih lanjut sebagaimana Gambar 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.1 Karakteristik Kompetensi



(Sumber: Sudarmanto, 2009:54)

2.2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell (2000: 56-68) dalam Sudarmanto (2009:54-57) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki nilai dan kepercayaan dari tidak kreatif dan inovatif cenderung tidak berpikir dan bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya. Kepercayaan dan nilai seseorang dapat diubah. Maka demikian, hal ini sangat sulit dan memakan waktu yang lama, karena nilai dan kepercayaan sering kali telah menjadi karakter, pandangan, atau identitas seseorang. Lingkungan sosial memiliki pengaruh besar terhadap kepercayaan dan nilai, dan budaya perusahaan memiliki dampak signifikan terhadap aspek-aspek kompetensi. Kompetensi berakar pada budaya organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari aspek nilai dan kepercayaan seseorang.
- b. Keahlian / Keterampilan
Aspek ini memegang peranan sangat penting dalam membentuk kompetensi. Sebagai contoh, *public speaking* adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keahlian menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, latihan, dan umpan balik. Dengan memperbaiki kemampuan bicara dan keterampilan menulis, seseorang akan meningkatkan kecakapan kompetensi komunikasinya. Pengembangan keahlian khusus yang berhubungan dengan kompetensi dapat berdampak pada budaya perusahaan dan kompetensi individu.
- c. Pengalaman
Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang dengan sejumlah pengalaman tertentu dalam mengorganisir orang dalam organisasi yang kompleks akan berbeda penguasaan kompetensi manajerialnya dibandingkan dengan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman. Akumulasi pengetahuan dan pengalaman yang menyatu dalam diri orang akan menjadikan seseorang memiliki kompetensi yang tidak disadari dalam dirinya, atau akan terbentuk dalam sikap dan perilaku seseorang.
- d. Karakteristik personal
Karakteristik kepribadian seseorang turut berpengaruh terhadap kompetensi seseorang. Kompetensi seseorang dalam manajemen konflik dan negosiasi dari orang yang memiliki sifat penyabar. Kompetensi membangun hubungan dan komunikasi dengan tim kerja dari orang yang memiliki sifat *introvet* akan berbeda dengan orang yang memiliki sifat *ekstrovet*. Karakteristik kepribadian betapapun dapat diubah, tetapi cenderung lebih sulit.
- e. Motivasi
Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi merupakan faktor kompetensi yang

sangat penting. Motivasi merupakan faktor yang cenderung dapat diubah. Dorongan, penghargaan, pengakuan, dan perhatian terhadap individu dapat berpengaruh terhadap motivasi seseorang.

f. Isu-isu emosional

Hambatan dan blok-blok emosional sering kali dapat membatasi penguasaan kompetensi. Ketakutan membuat kesalahan, perasaan malu, perasaan tidak suka, selalu berpikir negatif terhadap seseorang, pengalaman masa lalu yang selalu negatif sangat berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi seseorang. Hal-hal tersebut pada dasarnya dapat diubah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, terapi, dan mendorong seseorang agar mengatasi hambatan dan blok-blok tersebut.

g. Kapasitas intelektual

Kapasitas intelektual seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi tergantung pada kemampuan kognitif, seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis antara satu sama lain akan membedakan kompetensi seseorang dalam pengambilan keputusan, kompetensi perencanaan, dan lain-lain.

2.2.4.4 Metode Penilaian Kompetensi

Metode penilaian kompetensi kerja dikembangkan oleh staf Mc Beer dan perusahaannya yang menggunakan lima tahap untuk menghasilkan suatu model valid suatu pekerjaan (Klemp, 1979) dalam Sudarmanto (2009:61-63). Lima tahap itu adalah:

Menentukan ukuran tepat terhadap penampilan kerja dan cara menilai pekerjaan itu karena; tanpa ukuran tepat, tidak mungkin kinerja / penampilan kerja valid.

Analisis elemen pekerjaan yang dikembangkan dari konsep analisis pekerjaan (primoff, 1973); hasil dari analisis elemen pekerjaan adalah daftar terbobot dari karakteristik yang dirasakan / diterima manajer sebagai suatu yang penting dalam membedakan kinerja unggul dibanding rata-rata dan karakteristik yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan.

Wawancara insiden kritis (Flanagan, 1954), yang juga disebut *Behavioral Event Interview* (McClelland, 1975). Hasil wawancara tersebut adalah deskripsi detail dari sejumlah insiden kritis pekerjaan yang mencatat perilaku, pemikiran, serta perasaan yang diwawancarai. Kejadian secara sistematis dikode dalam sejumlah karakteristik atau kompetensi. Kode karakteristik-karakteristik tersebut kemudian dikaitkan dengan kriteria kinerja.

Identifikasi dan administrasi tes serta ukuran yang dipilih untuk menilai sejumlah kompetensi. Kompetensi tertentu yang diuji secara empirik ditentukan melalui kode wawancara; jawaban tes dan ukuran dikaitkan dengan kriteria penampilan kerja; hasil dari tahap tiga dan empat adalah daftar kompetensi yang telah divalidasi; karakteristik tertentu yang telah ditunjuk dikaitkan kinerja unggul dan efektif, sementara yang lain tidak. Integrasi dari hasil tahapan. Hasil dari aktivitas ini adalah model kompetensi kerja yang didasarkan pada sejumlah karakteristik yang dinilai melalui sejumlah metodologi pengukuran.

2.2.5 Kinerja

2.2.5.1 Definisi Kinerja

Secara etimologi, kata kinerja berarti suatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam Dictionary Contemporary English Indonesia, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Menurut Faustino Cardosa Gomes dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:9) kinerja Karyawan merupakan ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para KARYAWAN berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan. Kinerja ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

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". Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi / dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas- aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi, 2012:226). Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan standar dan ketentuan yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.5.2 Indikator-indikator Kinerja

Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Ukuran-ukuran dari kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Gomes dalam jurnal Sujadi dan Sri Wiranti Setiyanti (2012) yaitu sebagai berikut :

- a. *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat- syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

d. *Creativeness* : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

f. *Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

g. *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

h. *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis (1964:484) dalam Anwar prabu Mangkunegara (2011:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivation} \\ \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill} \end{aligned}$$

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :

“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.2.5.4 Kriteria Ukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang diharapkan memberikan hasil yang dapat dibandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998: 272) seharusnya adalah:

- a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis.
- b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan.
- c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyelesaian tugas dan bagaimana tingkah laku mereka.
- d. Mengindikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran.
- e. Dapat diverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan menginformasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi.
- f. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan.
- g. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja sehingga keluarga ukuran tersedia.

2.2.6 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaa Penelitian
3.	Sentot Iskandar dan Enceng Juhana (2014)	<p>a. Judul : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi.</p> <p>b. Tujuan : untuk mengetahui kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi, untuk mencari besarnya pengaruh kompetensi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SDN Baros mandiri 5 Kota Cimahi serta untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi.</p> <p>c. Metode : analisis deskriptif dengan menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p> <p>d. Sampel : seluruh guru SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi yang berjumlah 39 orang.</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi (X1) • Lingkungan Kerja (X2) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Kerja (Y) <p>Variabel intervening :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Guru (Z) <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skala Likert 	<p>1. Gambaran kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja termasuk dalam kategori baik, dengan rata-rata skor kompetensi yaitu 3,636, lingkungan kerja yaitu 3,264, kepuasan kerja yaitu 3,651 dan kinerja yaitu 4,028.</p> <p>2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN Baros Mandiri5 Kota Cimahi.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Adanya persamaan variabel independen yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.</p> <p>b. Dengan menggunakan skala pengukuran likert</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Metode analisis yang digunakan bukan path</p> <p>b. Jumlah sampel yang dijadikan responden yaitu berjumlah 39 orang.</p> <p>c. Tidak ada variabel intervening.</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
4.	Nela Pima Rahmawati, Bambang Swasto dan Arik Prasetyo (2014)	<p>a. Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>b. Tujuan : untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.</p> <p>c. Metode : analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.</p> <p>d. Sampel 79 orang Karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja (X) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skala likert 	<p>1. Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja Karyawan meningkat.</p> <p>2. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dan secara simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Variabel independen dan variabel dependen.</p> <p>b. Menggunakan analisis regresi linier berganda.</p> <p>c. Skala pengukuran yang digunakan yaitu likert.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kompetensi sebagai variabel independen.</p> <p>b. Jumlah sampel yang dijadikan responden yaitu 79 orang.</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
5.	Rinoldy. Z (2013)	<p>a. Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi)</p> <p>b. Tujuan : untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Karyawan Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota Jambi.</p> <p>c. Metode : analisis regresi linier berganda.</p> <p>d. Sampel : sampel proporsional sebanyak 53 orang.</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Kemampuan Kerja (X2) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skala Likert 	<p>1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota jambi.</p> <p>2. Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota jambi.</p> <p>3. Disiplin kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Dinas Pertanian Peternakan Perikanan dan Kehutanan Kota jambi.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Adanya persamaan variabel independen yaitu disiplin kerjadan variabel dependen kinerja Karyawan.</p> <p>b. Dengan menggunakan skala pengukuran likert.</p> <p>c. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Peneliti terdahulu menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel independen.</p> <p>b. Jumlah sampel yang digunakan.</p> <p>c. Tidak ada uji asumsi klasik</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan, Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
6.	Erna Yuni Lestari (2013)	<p>a. Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA 11 Semarang)</p> <p>b. Tujuan : untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru (studi kasus di SMAN 11 Semarang).</p> <p>c. Metode : survei terhadap guru-guru dianalisis dengan regresi linier berganda.</p> <p>d. Sampel : semua guru SMAN 11 Semarang yang berjumlah 70 orang.</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja (X1) • Motivasi Kerja (X2) • Kompetensi (X3) <p>Variabel dependen : Kinerja Guru (Y)</p> <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skala likert 	<p>1. Variabel disiplin kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, dan variabel kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 11 Semarang.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Adanya persamaan variabel independen yaitu disiplin kerja dan kompetensi serta variabel dependen yaitu kinerja.</p> <p>b. Menggunakan skala pengukuran likert.</p> <p>c. Menggunakan metode analisis linier berganda.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Peneliti terdahulu menggunakan motivasi kerja pada variabel independen.</p> <p>b. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 70 orang.</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
7.	Dudung Juhana dan Haryati (2013)	<p>a. Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi.</p> <p>b. Tujuan : untuk mengetahui keadaan motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Cimahi, untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Karyawan, dan untuk mencari besarnya pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja Karyawan.</p> <p>c. Metode : sensus yang bersifat analitis dengan menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p> <p>d. Sampel : 90 orang Karyawan Dinas Kesehatan Kota Cimahi.</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1) • Disipin (X2) • Lingkungan Kerja (X3) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan (Y) <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skala likert 	<p>1. Keadaan motivasi di Dinas Kesehatan Kota Cimahi termasuk ke dalam kategori baik (3, 5792), keadaan disiplin kerja ada pada kategori baik (3,6296), keadaan lingkungan kerja ada pada kategori baik (3,5096), keadaan kinerja Karyawan ada pada kategori baik (3,6333).</p> <p>2. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.</p> <p>3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan dengan determinasi (R^2) = 0,6631 atau 66,31%.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Adanya persamaan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan dependen yaitu kinerja.</p> <p>b. Skala pengukuran yang digunakan yaitu likert.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Peneliti terdahulu menggunakan motivasi sebagai variabel independen.</p> <p>b. Tidak menggunakan metode analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p> <p>c. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 90 orang.</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
8.	Victor Obule Ebuara, Maurice Ayodele Coker (2012)	<p>a. Judul : Influence of Staff Discipline and Attitude to Work On Job Satisfaction Lecturers in Tertiary Institutions in Cross River State</p> <p>b. Tujuan : untuk mengetahui pengaruh disiplin staf dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja Dosen di perguruan tinggi di Cross River State</p> <p>c. Metode : Person product moment correlation analysis and Analysis of variance (ANOVA)</p> <p>d. Sampel : 400 dosen</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staff Discipline (X1) • Attitude to Work (X2) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Job satisfaction (Y) <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skala likert 	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen yang memiliki persepsi yang tinggi, sedang, atau rendah dari bagaimana staf adalah disiplin tidak berbeda dalam tingkat kepuasan kerja. Juga, sikap terhadap pengajaran di kelas, sikap dosen terhadap tugas mendisiplinkan siswa, sikap terhadap pengawasan instruksi dan sikap dosen terhadap pengelolaan kelas tidak signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja mereka.</p> <p>2. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara pengakuan kuliah dan kepuasan kerja.</p>	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Adanya persamaan variabel independen yaitu disiplin b. Menggunakan skala pengukuran likert. <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Peneliti terdahulu menggunakan sikap kerja sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen b. Jumlah sampel yang digunakan

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
9.	Sujadi dan Sri Wiranti Setiyani (2012)	<p>a. Judul : Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo).</p> <p>b. Tujuan : untuk menentukan insentif Karyawan secara adil dan mengetahui manfaat bagi instansi yang menerapkan insentif selain gaji.</p> <p>c. Metode : Analytical Hierarchy Process</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penilaian kinerja Karyawan (X) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi spencer (Y) <p>Skala pengukuran :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metode penilaian rating scales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian kinerja Karyawan dengan menggunakan kompetensi Spencer akan terasa manfaatnya bagi instansi yang menerapkan insentif selain gaji yang diterima. 2. Sistem insentif dengan pembagian laba, dengan berdasarkan atas Nilai Prestasi Kerja Karyawan akan mencerminkan insentif yang sesungguhnya sehingga ketidaktepatan pemberian insentif dapat dikurangi. 3. Penilaian prestasikerja sebaiknya menggunakan kriteria penilaian yang mencerminkan kondisi kerja dan diberikan bobot yang tepat agar mampu untuk memotivasi produktivitas Karyawan. 	<p>Persamaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Indikator kinerja yang digunakan. <p>Perbedaan :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Metode analisis yang digunakan. b. Skala pengukuran yang digunakan c. Peneliti terdahulu kinerja sebagai variabel independen dan kompetensi sebagai variabel dependen.

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
10.	Sabah Agha, Laith Alrubaiee dan Manar Jamhour (2012)	<p>a. Judul: Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance.</p> <p>b. Tujuan: untuk mengetahui pengaruh kompetensi ini terhadap keuntungan kompetitif dan kinerja organisasi.</p> <p>c. Metode: context of Paint Industry in the UAE</p> <p>d. Sampel: 77 manajer</p>	<p>Variabel independen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Core Competence (X1) <p>Variabel dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competitive Advantage (Y1) • Organizational Performance (Y2) 	<p>a. Kompetensi inti memiliki dampak yang kuat dan positif pada keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi.</p> <p>b. Keunggulan kompetitif berdampak signifikan pada kinerja organisasi.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a. Terdapat variabel kompetensi dan kinerja</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a. Penelitian terdahulu menggunakan variabel keunggulan kompetitif</p> <p>b. Jumlah sampel yang digunakan</p> <p>c. Metode yang digunakan</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

No	Peneliti / Tahun	Judul, Tujuan , Metode, dan Sampel Penelitian	Variabel dan Skala Pengukuran	Hasil dan Kesimpulan	Persamaan dan perbedaan Penelitian
11.	Akinyele Samuel Taiwo (2010)	<p>a. Judul : The Influence of Work Environment on Workers Productivity (A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria).</p> <p>b. Tujuan : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas Karyawan.</p> <p>c. Metode : <i>T-test analysis</i></p> <p>d. Sampel : random sampling</p>	<p>Variabel independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Work environment (X) <p>Variabel dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wokers productivity 	<p>1. Hasil analisis T-test menunjukkan bahwa masalah produktivitas Karyawan berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas Karyawan.</p> <p>2. Hasil uji t menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat menyebabkan produktivitas yang lebih tinggi dari Karyawan dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi rendah terhadap produktivitas Karyawan.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>a. Adanya persamaan variabel independen yaitu lingkungan kerja.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>a. Variabel dependen yang digunakan.</p> <p>b. Metode yang digunakan.</p> <p>c. Tidak menggunakan random sampling dalam penentuan sampel.</p>

Bersambung ke halaman berikutnya

2.2.7 Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan model sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti gambar dibawah ini.

2.2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan sebab-akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012:16). Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.
 H_{01} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
 H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
- b. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan .
 H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.
 H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan.
- c. Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Karyawan.
 H_{03} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja Karyawan.
 H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja Karyawan.
- d. Pengaruh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja serta kompetensi terhadap kinerja Karyawan.
 H_{04} : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta kompetensi terhadap kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan).
 H_{a4} : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta kompetensi terhadap kinerja Karyawan secara bersama-sama (simultan).