

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
DIVISI MANUFACTURING PT.TIRTA INVESTAMA
CIHERANG BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh:

SAEFUDIN FIRDOS

NIM: 2014521299

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWIJAKARTA
JAKARTA
2018**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Saefudin Firdos

NIM : 2014521299

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang
saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang
belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program
Pascasarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya,
karena itu pertanggungjawabannya beradadipundak Saya,
Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar,
maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 Agustus 2018

Saefudin Firdos
NIM: 2014521299

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NamaMahasiswa : **SAEFUDIN FIRDOS**
NIM : 21014521299
Program : Sarjana Program StudiManajemen
JudulSkripsi : **PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
DIVISI MANUFACTURING PT.TIRTA
INVESTAMA CIHERANG BOGOR**

Jakarta, 27 Agustus 2108

DosenPembimbing

Ir. Jen ZA Hans, M, Sc, Ph.D

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI
MANUFACTURING PT.TIRTA INVESTAMA CIHERANG
BOGOR**



SAEFUDIN FIRDOS
NIM: 2014521299

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 04 bulan September 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA

1. Drs. Joni Heruwanto, SE, MM
Ketua

Tanggal:

2. Dra. Siti Laela, MM
Anggota

Tanggal:

3. Ir. Jen ZA Hans, MSc, Ph.D
Anggota

Tanggal:

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr., Susanti Widyastuti, SE, MM
Tanggal:

ABSTRAK

Kompetensi dan Lingkungan kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Ciherang. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama Ciherang.

Penelitian dilakukan di PT. Tirta Investama Ciherang dengan mengambil 85 pegawai sebagai sampel penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif; 2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Kompetensi dan Lingkungan Kerja.

Kata kunci :

Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Competency and work environment are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing employee performance at PT. TirtaInvestamaCiherang. To prove the influence of both, this research was conducted with the aim to determine the influence of Competency and Work Environment on Employee Performance at PT. TirtaInvestamaCiherang.

The research was conducted at PT. TirtaInvestamaCiherang by taking 85 employees as research samples. Data collection was carried out with a questionnaire instrument covered by five rating scales. The research was conducted quantitatively by describing the research data and conducting inference analysis. Multiple linear regression analysis and multiple determination coefficients are used as analytical tools while hypothesis testing is done by t-test and F-test.

The study produced four main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Competence has an influence on Karyawan's performance in a positive direction; 2) The Work Environment has an influence on Employee Performance with a positive direction. Based on these findings, to improve employee performance it is recommended that efforts be made to improve competence and work environment.

Keywords :

Competence, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-Nya maka Skripsi dengan judul “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di PT. Tirta Investama Ciherang” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Pascasarjana – Program Studi Magister Manajemen STIE IPWIJA.

Penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak,

sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ir. Jen ZA Hans, M, Sc, Ph.D, selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi
2. Dr. Susanti Widhiastuti SE, MM, selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA
3. Dr. Suyanto, SE, MM, selaku ketua STIE IPWIJA
4. Civitas Akademi STIE IPWIJA.
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA.
6. Pimpinan dan staf PT. Tirta Investama Ciherang
7. Keluarg tercinta yang senantiasa memberikan dukungandandorongans semangat.

8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan tesis sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terimakasih.

Jakarta, Agustus 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAC	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. LatarBelakang.....	1
1.2. PerumusanMasalah.....	4
1.3. TujuanPenelitian.....	5
1.4. ManfaatPenelitian.....	5
1.5. SistematikaPenulisan.....	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. LandasanTeori	7
2.2. PenelitianTerdahulu.....	36
2.3. KerangkaPemikiran	38
2.4. Hipotesis	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. TempatdanWaktuPenelitian	40
3.2. DisainPenelitian.....	41

3.3.	Operasionalisasi Variabel	42
3.4.	Metode Pengumpulan Data	43
3.5.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling	43
3.6.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	48
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian	51
4.2.	Pembahasan Penelitian	68
BAB 5	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Kesimpulan	73
5.2.	Saran	74
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Rencana Penelitian.....	37
Tabel 3.2	KerangkaPemikiran.....	38
Tabel 3.3	Opersional Variabel.....	42
Tabel 4.1	Karekteristi Responden.....	54
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	59
Tabel 4.3	Uji reabilitas Variabel Kompetensi.....	59
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel LingkunganKerja.....	60
Tabel 4.5	Uji reabilitas Variabel LingkunganKerja.....	60
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.7	Uji reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.8	DeskripsiKompetensi.....	62
Tabel 4.9	Deskripsi LingkunganKerja.....	63
Tabel 4.10	Deskripsi Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.11	Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.12	Model Asumsi Autokorelasi.....	66
Tabel 4.13	Model Summary.....	67
Tabel 4.14	Anova.....	68
Tabel 4.15	Coefficientsa.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Pikiran.....	38
Gambar 4.1 Grafik karakteristik Responden.....	54
Gambar 4.2 Norma P-P Plot Uji Asumsi Normalitas.....	64
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	65

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diaturoleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Tanpa adanya manusia dalam suatu perusahaan, tidak akan mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang dan maju sesuai dengan yang diharapkan (Djuhara, 2014).

Tingkat kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur berdasarkan kinerja dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana kinerja individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Djuhara, 2014). Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak pernah habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam kinerja juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT Tirta Investama Ciherang (AQUAGROUP). Oleh karena itu, perludikaji lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, dimana kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2012).

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggungjawabkan secara layak (Dzulkipli, 2013).

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat penting untuk membantu paramanager dalam menciptakan nilai dan memberikan kontribusi terhadap strategi perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan kompetensi setiap karyawannya. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, jadi kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja karyawan. Apabila kompetensi tidak sesuai dengan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan tidak efektif dan efisien (Uli, 2017)

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja 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.

Sesuai dengan pernyataan Suprayitno dan Sukir (2007 : 25) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya

Tirta Investama Ciherang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang AMDK dengan brand AQUA. Berdiri sejak tahun 2012, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang AMDK terbesar di Indonesia. Untuk menciptakan kerja yang efektif dan efisien tidaklah mudah, maka dari itu sejak berdiri di tahun 2012, TIV Ciherang telah memperkenalkan metode penilaian kinerja untuk seluruh karyawan berdasarkan target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Sistem penilaiannya adalah performansi unit kerja (SKU) yang diturunkan menjadi sasaran kerja individu (SKI). Penilaian kinerja individu berdasarkan suatu pernyataan mengenai sasaran kerja yang hendak dicapai yang telah ditargetkan oleh seorang karyawan dalam satu periode dan sepakat oleh atasannya. Nilai prestasi dihasilkan melalui konversi sebagai berikut:

Range Nilai	Keterangan
125 s.d 140	Outstanding
101 s.d 125	Exceed Expectation
75 s.d 101	Satisfactory

61 s.d 75	Developing
0 s.d 60	Unsatisfactory

Sistem manajemen performansi karyawan di PT Tirta Investama, secara garis besar mengukur

2 unsur yaitu:

- a. Kinerja Individu, yang berisitentang target-target (program kerja) atau sasaran kerja yang ingin dicapai.
- b. Kompetensi individu, yang terdiri dari:
 - 1) Skill yaitu kemampuan melakukan sesuatu yang spesifik, fokus dan dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat di buktikan.
 - 2) Knowledge
yaitu kemampuan untuk mengenali suatu tugasnya berdasarkan persepsi pikirannya dalam menyelesaikan tugasnya.
 - 3) Attitude yaitu cara berfikir atau apa yang di rasakan terhadap suatu hal yang di reflesikan dalam bentuk perilaku dalam bekerja.
Attitude ini mempunyai porsi yang tinggi dalam penilaian kinerja karena pengaruhnya terhadap pembentuk karakter seseorang.

Berdasarkan uraian diatas,

makapenulistertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT Tirta Investama Ciherang?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT Tirta Investama Ciherang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan perumusan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT Tirta Investama Ciherang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT Tirta Investama Ciherang.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulisan penelitian ini tentu memiliki manfaat dan arti penting, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga jadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas dari penelitian skripsi ini, selanjutnya penulis uraikan sistematis penulisan ke dalam lima (5) bab.

Adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulisan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, agar dapat menjawab permasalahan yang akan dibahas, kerangka pikir penelitian dan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data, metode analisis data dan definisi operasional variabel.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai sejarah perusahaan, profil responden, karakteristik dari responden seperti (jenis kelamin, umur, pekerjaan, dan penghasilan).

Dalam bab ini juga akan dijelaskan hasil penelitian terhadap analisis dan pembahasan masalah tersebut.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini penulis mencoba untuk dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi para pembaca.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari *man, money, methods, materials, machine and market*.

Menurut Hasibuan (2015:2), mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Sikula yang dikutip oleh Hasibuan (2015:2), menjelaskan manajemen adalah “*Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service*” (Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Sedangkan menurut pendapat Koontz dan O'Donnel yang dikutip oleh Hasibuan (2007:3), mengemukakan:

“Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staffs, direct, and control the activities other people” (Manajamen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atau sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian).

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai.
2. Manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni.
3. Manajemen merupakan proses yang sistematis, terkoordinasi, dan terintegrasi dalam memanfaatkan unsur-unsurnya. (man, money, methods, materials, machines, and market).
4. Manajemen terdiri dari beberapa fungsi yaitu Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Penempatan (Staffing), Pengarahan (Directing), dan Pengendalian (Controlling).

Sumber daya manusia saat ini dianggap paling berharga dan memiliki peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sebuah organisasi tidak mungkin ada tanpa manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam setiap organisasi dan mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Samsudin (2006:22), mengemukakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi

pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Menurut Milner dan Crane yang dikutip oleh Rachmawati (2008:3), mengemukakan bahwa:

“Human resources management is the process of developing, applying and evaluated policies, procedures, methodes and programs relating to the individual in the organization” (Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan - kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas pada prinsipnya memiliki perumusan yang sama terhadap pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sesuai dengan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dirumuskan diatas, maka kegiatan pengelolaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi, menurut Nilasari dan Wiludjeng (2006:94), adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.

3. Fungsi Pengarahan (*Directing*)

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.

4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja, telah dicapai. Fungsi ini juga memungkinkan adanya tindakan koreksi atau perbaikan terhadap penyimpangan yang terjadi dalam pengelolaan tenaga kerja.

Disamping fungsi-fungsi pokok, Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi - fungsi operasional. Fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta memiliki kualifikasi yang memadai agar dapat melaksanakan berbagai pekerjaan yang ada dalam perusahaan.

2. Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Development*)

Merupakan fungsi yang berperan dalam pengembangan dan peningkatan keterampilan dan pengetahuan kerja dengan jalan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawan.

3. Kompensasi

Kompensasi karyawan merupakan usaha pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan.

4. Integrasi dan Pemeliharaan

Integrasi (*Integration*) meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara tenaga kerja dengan organisasi, yang menyangkut masalah motivasi, kepemimpinan, komunikasi, konflik, dan konseling.

5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pengembalian karyawan kepada masyarakat dan merupakan tanggung jawab perusahaan.

2.1.1.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan oleh Cahayani (2005:7) adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Selain mempunyai tujuan secara umum, manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan khusus diantaranya yaitu :

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.

- d. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan.
- e. Mengembangkan lingkungan yang membuat kerja sama tim dan fleksibiliti dapat berkembang.
- f. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan prestasi karyawan.
- g. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan tiap individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- h. Memastikan bahwa terdapat kesamaan kesempatan.
- i. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.

2.1.2.Kompetensi

2.1`3.1.Pengertian Kompetensi

Dessler (2011: 713), menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan kepribadian (attitude) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Sedarmayanti (2011: 53) mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Wibowo (2012;324), mengemukakan 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.

Darsono & Tjatjuk (2011;123) 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 terbaik dibanding orang lain.

Dari pengertian diatas dapat kita simpulkan bahwa pengertian kompetensi kerja adalah mengacu kepada atribut dan karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

2.1.3.1. Tujuan Kompetensi

sangat penting bagi sebuah organisasi yang mengelolah Sumber Daya Manusia. Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut (Hutapea dan Nurianna, 2008):

A. Pembentukan pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi prilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas prilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

1. Evaluasi pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk

melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

2. Rekrutmen dan seleksi

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan, wawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

3. Pembentukan dan Pengembangan organisasi

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi.

4. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan

Peran kompetensi perilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan ke arah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif

dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

5. Pembelajaran organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.

6. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi karyawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

7. Sistem imbal jasa

Sistem imbal jasa akan diperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

Ada beberapa aspek-aspek kompetensi yang menjadi dasar dan standar sebuah kompetensi.

Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar dimana disini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang

terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi. Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada satisfactory performance of individual atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu.

Standar kompetensi adalah bentuk keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan suatu tugas tertentu. atau standar kompetensi adalah pernyataan-pernyataan mengenai pelaksanaan tugas di tempat kerja yang digambarkan dalam bentuk hasil output. Dalam menetapkan standar kompetensi perlu melibatkan beberapa pihak seperti pengusaha, serikat pekerja, ahli pendidikan, pemerintah serta organisasi profesional terkait.

Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik.

Becker et.al, (2001) menyampaikan suatu studi yang dilakukan oleh University of Michigan School of Business yang membuat kerangka acuan (template) kompetensi yang lebih lengkap mengatakan ada lima kompetensi yang dibutuhkan yaitu kredibilitas personal (personal credibility), kemampuan mengelola perubahan (ability to manage changes), kemampuan mengelola budaya (ability to manage culture), mendeliver praktek sumber daya manusia (delivery of human resources practice) dan pengetahuan tentang bisnis (knowledge of

the business). Personal credibility mencakup track record kesuksesan individu tersebut, seperti dapat dipercaya, mampu menanamkan kepercayaan pada orang lain, membaaur dengan konstituen kunci, memperlihatkan integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, dapat menanyakan pertanyaan-pertanyaan penting, mempunyai ide cemerlang dapat mengambil resiko yang tepat, memiliki observasi, memiliki alternatif permasalahan bisnis. Personal credibility dianggap kompetensi urutan pertama yang harus dimiliki sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Kompetensi kedua menurut hasil penelitian itu adalah kemampuan mengelola perubahan antara lain meliputi mampu membangun kepercayaan dan kredibilitas dalam berhubungan dengan pihak lain, mempunyai visi proaktif dalam perubahan, membangun hubungan suportif dengan pihak lain, mampu mendorong kreativitas pihak lain misalnya bawahannya, mampu menempatkan permasalahan spesifik dalam konteks sistem yang lebih luas, dan dapat mengidentifikasi pokok permasalahan ke dalam kesuksesan bisnis.

Kemampuan mengelola budaya merupakan kompetensi ketiga yang perlu dimiliki sumber daya manusia, dalam hal ini meliputi beberapa kemampuan seperti pertama kompetensi membagi pengetahuan lintas organisasi dalam organisasi yang terbatas (organizational boundaries), lalu kedua kemampuan memperjuangkan proses transformasi budaya, kemudian ketiga kompetensi menterjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam perilaku yang spesifik, keempat kompetensi menantang status quo, kelima mampu mengenali budaya yang diinginkan untuk menemukan strategi bisnis perusahaan dan bingkai budaya dalam rangka menggairahkan karyawan, keenam harus mampu mendorong eksekutif berperilaku konsisten dengan budaya yang diinginkan, terakhir fokus pada budaya internal untuk menentukan dan memenuhi keinginan dan kebutuhan

customer eksternal yang akan menentukan berhasilnya suatu perusahaan karena tanpa memuaskan customer eksternal usaha yang dilakukan akan sia-sia.

Delivery of human resource practices berada pada urutan keenam setelah beberapa kompetensi yang sebelumnya sudah dimiliki, kompetensi yang satu ini meliputi berbagai kemampuan antara lain kemampuan mengekspresikan komunikasi verbal yang efektif, dapat bekerja sama dengan manajer untuk mengirim pesan yang jelas dan konsisten kepada seluruh yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati, mampu memfasilitasi proses restrukturisasi organisasi, merancang program pengembangan yang memfasilitasi perubahan, memfasilitasi rancangan proses komunikasi internal, kemampuan menarik karyawan yang tepat, mampu merancang sistem kompensasi, memfasilitasi penyebaran informasi customer. Kompetensi terakhir adalah kemampuan memahami bisnis, di mana kompetensi ini dispesifikasi lebih lanjut menjadi pemahaman tentang praktek sumber daya manusia, struktur organisasi, menganalisa pesaing, manajemen keuangan, pemasaran dan penjualan, dan sistem informasi komputer.

Ada beberapa factor -faktor yang mempengaruhi kompetensi teknis. Menurut Walsh et al (2001) bahwa kompetensi dasar merupakan keterampilan yang luas tentang produksi dan teknologi korporasi yang mendukung organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang-peluang yang timbul. Selanjutnya perusahaan mengidentifikasi kompetensi-kompetensi apa yang relevan pada industri tertentu.

Indikator dari kompetensi teknis adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan persyaratan tingkat pendidikan yang dibutuhkan dalam memegang jabatan dan biasanya berkaitan dengan tingkat intelektual, serta tingkat pengetahuan yang

diperlukan. Pendidikan yang menjadi persyaratan minimal di dalam sebuah organisasi/perusahaan.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama seseorang dalam menangani suatu peran atau jabatan tertentu dan melaksanakannya dengan hasil yang baik.

3. Kemampuan Menganalisis

Kemampuan untuk memahami situasi dengan memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, atau mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.

Ada beberapa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Non Teknis. Kompetensi non teknis mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan diri dan memacu diri dalam bekerja (Nefina, 2005). Kompetensi non teknis meliputi karakteristik individual seperti motivasi, tingkah laku dan kepribadian seseorang. Kompetensi ini tidak banyak melibatkan karyawan yang berhubungan dengan program-program maupun berkaitan dengan masalah teknis.

kompetensi non teknis menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) yaitu:

1. Pengendalian Diri (Self Control)

Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.

2. Kepercayaan Diri (Self Confidence)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

3. Fleksibilitas (Flexibility)

Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.

4. Membangun Hubungan (Relationship Building)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

2.1.3.2. Indikator Kompetensi

Dessler (2011: 715) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan adalah:

1. Pengetahuan akan bisnis Sumber daya manusia menambah nilai bagi organisasi jika mereka memahami bagaimana bisnis berjalan. Karena dengan pemahaman tersebut memungkinkan mereka untuk mengadaptasi aktivitas sumber daya manusia dan organisasi untuk mengubah kondisi bisnis. Dengan mengetahui kemampuan finansial, strategis, teknologi dan organisasi maka anda dapat menjalankan peran dalam diskusi strategis. Sumber daya manusia yang menguasai hubungan industrial dan karyawan akan sangat kompeten.
2. Ketrampilan.
Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual
3. Karakteristik Kepribadian.
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian

interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

4. Kemampuan Manajerial

Kemampuan memberikan dukungan, keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan maupun kekuasaan jabatannya.

2.1.1.Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada mulanyaLingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118). Definisi lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankantugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sukmawati,2008:177).

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan (Sutrisno,2010:118).

2.1.2.2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

4. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

5. Lingkungan Kerja Non Fisik

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, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan

kerja yang tidak bisa diabaikan. Unsur-unsur yang terkandung dalam Lingkungan Kerja menurut Tika (2008:5) dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam Lingkungan Kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam Lingkungan Kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai (sharing of value)

Dalam Lingkungan Kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.2.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pekerja / pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Dan adapun menurut Ishak dan Tanjung (2003) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan bisa selesai dengan tepat Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- b. Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.2.4. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2000:21) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
8. Bau tidak sedap ditempat kerja
9. Tata warna ditempat kerja
10. Dekorasi ditempat kerja
11. Musik ditempat kerja
12. Keamanan ditempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

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, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur ditempat 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 diluar 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. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar 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.

5. Kebisingan ditempat 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 :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat 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.

9. Dekorasi ditempat kerja

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

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di kumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Petugas.

2.1.2.5. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:45) indikator lingkungan kerja adalah :

12. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja

13. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja.

14. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja

15. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Dalam penelitian lingkungan kerja yang dimaksud dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Beberapa karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja dengan baik apabila difasilitasi lingkungan kerja yang baik dan lebih dari itu kenyamanan

2.1.3.Kinerja karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas.Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari.Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja.Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut ability (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai performance (kinerja).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance).Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Lebih lanjut Mangkunegara (2015:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerjaindividu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2006:113).

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya

mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2013:135).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2009:548).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh anggota organisasi yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya.

2.1.3.2. Tujuan Kinerja

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) Tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.

Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.

1. Target aktivitas perbaikan kinerja.
2. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
3. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mathis et al. (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

2.1.4.1. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Ilyas (2004), tolok ukur kinerja karyawan meliputi:

1. Unsur Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan dan lingkungan kerja.

2. Unsur Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

3. Unsur Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

4. Unsur Kejujuran

Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

5. Unsur Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

6. Prakarsa

Prakarsa merupakan terjemahan dari initiative. Ia merupakan kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

2.2. Kajian Penelitian yang Terdahulu

Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu ini kemudian akan menghasilkan kesimpulan sementara (hipotesis) bagi penelitian ini. Selain berpatokan kepada pendapat-pendapat para ahli mengenai variabel yang diteliti, untuk memperkuat landasan dalam melakukan penelitian ini dan bisa menyimpulkan hipotesis, peneliti mengumpulkan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian yang dikumpulkan meneliti mengenai variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja.

1. Julianti Lestari M (2010) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan PTPN III". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan sebesar 36,5%.
2. Yusra (2012) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar". Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar, menunjukkan bahwa untuk uji signifikan dari Lingkungan Kerja dengan 3 indikator (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebab mempunyai nilai $pvalue < 0,05$.
3. Yenni Sari Ketaren (2010) melakukan penelitian tentang Kompetensi dengan judul "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang". Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana r yang diperoleh sebesar $r = 0.297$ dan

interpretasi koefisien korelasi menunjukkan korelasi berada pada tingkat kategori rendah antara 0.20 – 0.399 dan besarnya pengaruh sebesar 8.82%.

4. Frecilia Nanda Melvani (2012) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kompetensi Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan". Hasil penelitian: Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja BP3MD Provinsi Sumatera Selatan dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian empiris variabel gaya Kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0.658 dengan nilai t hitung 2.206 serta nilai signifikansi 0.031.

Tabel 2.2.

Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Penulis

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Julianti Lestari M (2010)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan PTPN III".	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana r yang diperoleh sebesar $r = 0.297$ dan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan korelasi berada pada tingkat kategori rendah antara 0.20 – 0.399 dan besarnya pengaruh sebesar 8.82%.	Terdapat persamaan variabel lingkungan kerja dan kinerja	Terdapat perbedaan variabel kompetensi
2	Yusra (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar"	hasil analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen)	Terdapat persamaan variabel lingkungan kerja dan kinerja	Terdapat perbedaan variabel kompetensi

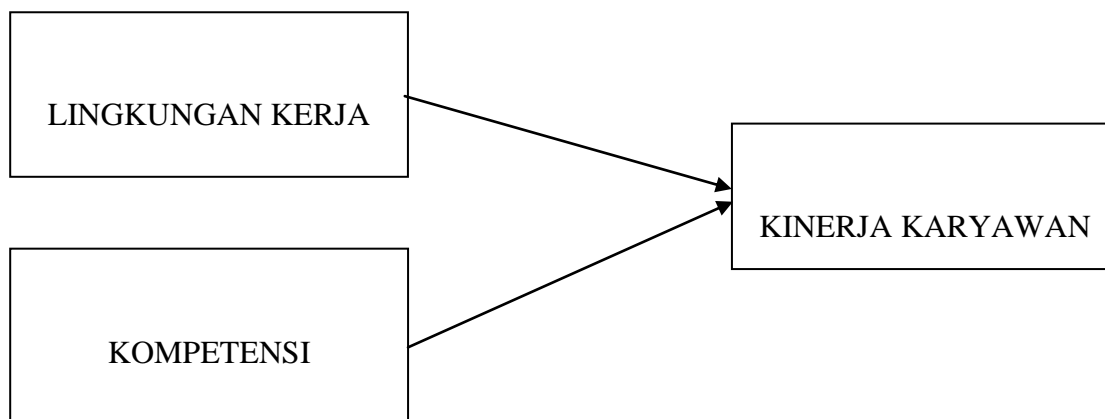
			<p>terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar, menunjukkan bahwa untuk uji signifikan dari Lingkungan Kerja dengan 3 indikator (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebab mempunyai nilai $pvalue < 0,05$.</p>		
3	Yenni Sari Ketaren (2010)	“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang”	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai dimana r yang diperoleh sebesar $r = 0.297$ dan interpretasi koefisien korelasi menunjukkan korelasi berada pada tingkat kategori rendah antara 0.20 – 0.399 dan besarnya pengaruh sebesar 8.82%.</p>	Terdapat persamaan variabel kompetensi dan kinerja	Terdapat perbedaan variabel lingkungan kerja
4	Frecilia Nanda Melvani (2012)	Pengaruh Gaya Kompetensi Dan Efektivitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi Dan Perizinan Penanaman Modal	<p>Hasil penelitian: Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja BP3MD Provinsi Sumatera Selatan</p>	Terdapat persamaan variabel Kinerja	Terdapat perbedaan variabel gaya kompetensi dan efektifitas komunikasi

		Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan”	dapat diterima. Berdasarkan hasil pengujian empiris variabel gaya Kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0.658 dengan nilai t hitung 2.206 serta nilai signifikansi 0.031.		
--	--	---	---	--	--

2.2. Kerangka Pemikiran

Di bawah ini adalah sinergitas variabel-variabel tersebut dalam rangkuman kerangka pemikirannya yaitu:

Bagan 1
KERANGKA PEMIKIRAN



2.3. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritik di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tirta Investama Ciherang

Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Tirta Investama Ciherang

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah karyawan Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor, dimana data primer dan data sekunder mudah didapat di lokasi tersebut.

Skedul penelitian ini penulis lakukan atau mulai pada bulan Juni s/d Agustus 2018, untuk lebih jelasnya lihat pada tabel:

Tabel 3.1
SKEDUL PENELITIAN TAHUN 2018

Kegiatan	juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018			
	II	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
Pengumpulan Data				■	■	■	■					
Analisis Data							■	■	■	■		
Pelaporan								■	■	■	■	■

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu,

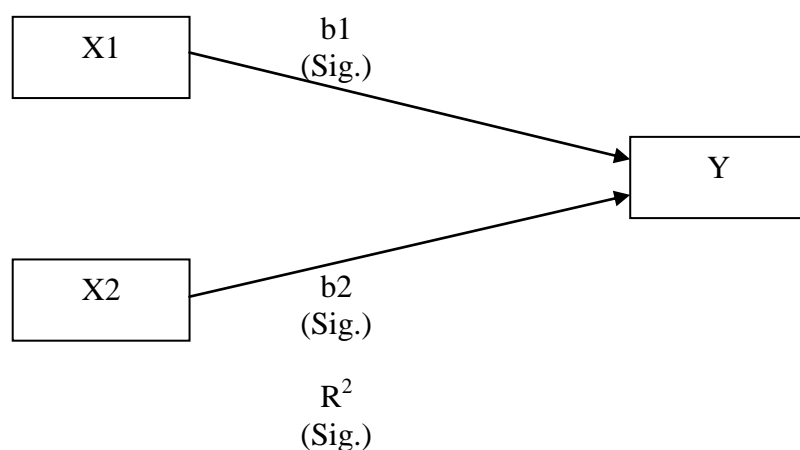
2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu Kompetensi dengan simbol X1

dan variabel independen kedua yaitu Lingkungan Kerja dengan simbol

X2. Satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dengan simbol

Y. Rerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian



3.3. Indikator Variabel Penelitian

Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1.

INDIKATOR VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala likert	Item pertanyaan
Kompetensi (X1) kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan kepribadian (attitude) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Dessler (2011: 713),	1. Pengetahuan akan bisnis 2. Keterampilan. 3. Karakteristik Kepribadian 4. Kemampuan Manajerial	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = kurang setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju	1 - 5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Lingkungan Kerja (X2) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Supardi (dalam Ekaningsih, 2012 : 21)	1. Hubungan Karyawan 2. Suasana kerja 3. Tersediannya fasilitas kerja 4. Keamanan Sunyoto (2012:45)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = kurang setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju	1-5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Kinerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Sikap 4. Kerjasama Becker & Klimoskih (1989 :189)	1 = sangat tidak setuju 2 = tidak setuju 3 = kurang setuju 4 = setuju 5 = sangat setuju	1-5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang

menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (MulyantodanWulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT. Tirta Investama Divisi Manufacturing yang berjumlah 85 orang.

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (MulyantodanWulandari, 2010: 100). Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah responden 85 orang.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode

Simple random sampling artinya semua populasi di jadikan sample

3.5. Metode Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

- a. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas pegawai baik di Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor maupun pelaksanaan tugas di lapangan yang berhubungan dengan masyarakat.
- b. Angket (Kuesioner) yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala Bipolar Adjectif sebanyak 10

skala dengan kriteria di nilai 1 untuk jawaban yang sangat negatif sampai dengan 10 untuk jawaban yang sangat positif.

3.6. Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen peneliti dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung > r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) > 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpuhijikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Mulyantodan Wulandari, 2010: 126).

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikasi yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda diawali uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrik karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan (Mulyantodan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier

ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpuhijikat titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65 =$ tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79 =$ tidak dapat disimpulkan

- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segi empat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R^2 , dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) menjelaskan besaran kemampuan model

persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sedang kannilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT, Tirta Investama Ciherang Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.

- Jika $\text{Sig } F > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.

Pengujian hipotesis peneliti dilakukan dengan uji-

t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT Tirta Investama Ciherang Bogor

. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Manufacturing PT. Tirta Investama Ciherang Bogor

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Tirta Investama Ciherang berdiri pada Juni 2012 dan mulai beroperasi secara komersial ditahun yang sama. Kantor pusat Tirta Investama di Cyber 2 Tower Lt 10 Jl Rasuna Said Blok X – 5 No 13 Setiabudi, Jakarta dan lokasi produksi di Jl. Raya Mayjen HE Sukma, KM.15, RT.001 / RW.01, Ciherang Pondok, Caringin, Jawa Barat

Ruang lingkup kegiatan PT Tirta Investama adalah meliputi Produksi dan Pengiriman produk ke Distributor dan Depo dengan merk AQUA.

Filosofi bisnis perusahaan TIV Ciherang berorientasi pada PEOPLE dengan penjabaran sebagai berikut :

- a. People Centered Approach (Pendekatan berfokus pada manusia) Tirta Investama Ciherang selalu memperhatikan para pelanggan dan karyawan dalam pengambilan keputusan
- b. Empowerment (Pemberdayaan)
PT.TIV Ciherang memberdayakan karyawan dengan memberikan kewenangan. TIV percaya bahwa pendelegasian kepercayaan dan otonomi dapat mendorong kontribusi dan tanggung jawab dalam tugasnya sehingga dapat timbul rasa memiliki terhadap Perusahaan (sense of belonging)
- c. Principles (Prinsip-prinsip)
PT.TIV menjunjung tinggi nilai integritas dan kejujuran dari semua level karyawan
- d. Loyalty (loyalitas)

PT.TIV membangun loyalitas karyawan dan pelanggan serta memiliki hubungan jangka panjang dengan Ditributor dan Depo.

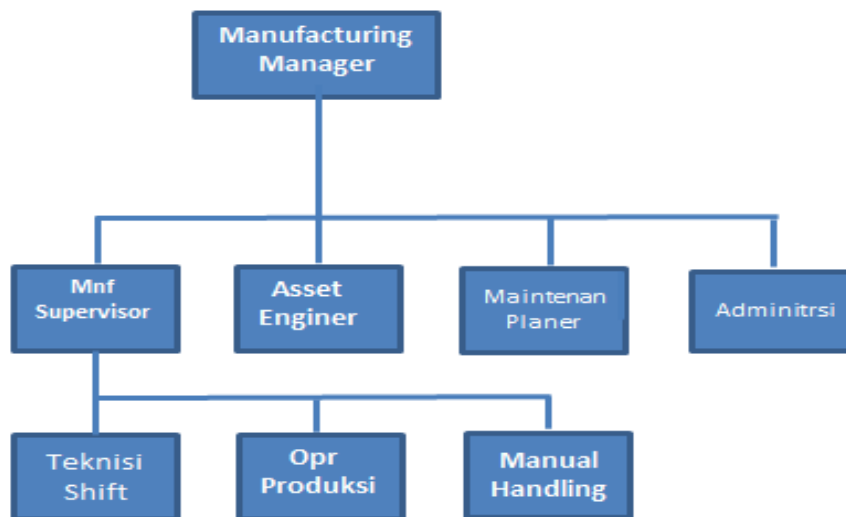
e. Earnings (Keuntungan)

PT.TIV berusaha meraih keuntungan berdasarkan nilai-nilai utama perusahaan.

Visi dan Misi PT.Tirta Investama

Menjadi Pabrik yang konsisten dalam mewujudkan kerja yang Aman & Sehat dengan Output Maksimal,biaya yang Kompetitif,karyawan yang Berkualitas serta praktek Bisnis dan Sosial yang Ramah Lingkungan untuk mengutamakan Kepuasan Pelanggan.

Struktur organisasi Divisi Manufacturing PT.Tirta Investama CiherangBogor :



Sumber: Tirta Investama Ciherang, 2018

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

- **Manufacturing Manager**
Membina, memimpin serta bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional produksi, mengawasi dan mengelola sumber daya untuk melaksanakan kegiatan produksi.
- **Supervisor Manufacturing**
Mengawasi operasional produksi agar sesuai dengan spesifikasi dan prosedur yang telah ditentukan dan mengelola sumber daya di bagian produksi untuk mendukung pelaksanaan operasional produksidi setiap shift..
- **Asset Engineer**
Merencanakan, memonitor dan menganalisa kebutuhan maintenance asset asset produksi agar bias mencapai performance sesuai target efesiensi yang optimal dan dengan output sesuai dengan standar quality dan safety perusahaan dengan menjalankan kegiatan preventive maintenance, work order dan proyek improvement asset.
- **Maintenan Planer**
Merencanakan, memonitor dan mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan maintenance terhadap asset-asset operasional pabrik beserta anggaran dan kebutuhan sumber daya & spare partnya untuk menjaga dan memastikan kehandalan peralatan/asset pabrik dalam mendukung kegiatan produksi
- **Teknisi Shift**
Memastikan operasional produksi berjalan dengan baikdan mengelola sumber daya di bagian teknik untuk pelaksanaan operasional mesin produksi
- **Operator Produksi**
Mengoperasikan dan memonitor parameter proses dari unloading hingga water treatment dan mesin produksi sesuai dengan SOP mulai dari memastikan bahan, material dan

pendukung produksi yang diperlukan sehingga tercapai hasil sesuai target dan kualitas yang sudah ditetapkan

- **Manual Handling**

Mendukung proses produksi di area kerja sesuai SOP dengan mensuplai kebutuhan material packaging termasuk gallon kosong, melakukan packing direct loading serta memastikan material tersebut memiliki kualitas dan standar yang sudah ditetapkan.

- **Administrasi**

Melaksanakan seluruh kegiatan administrasi dari awal hingga akhir waktu dan mendukung kegiatan operasional produksi.

4.1.2.Karakteristik Responden

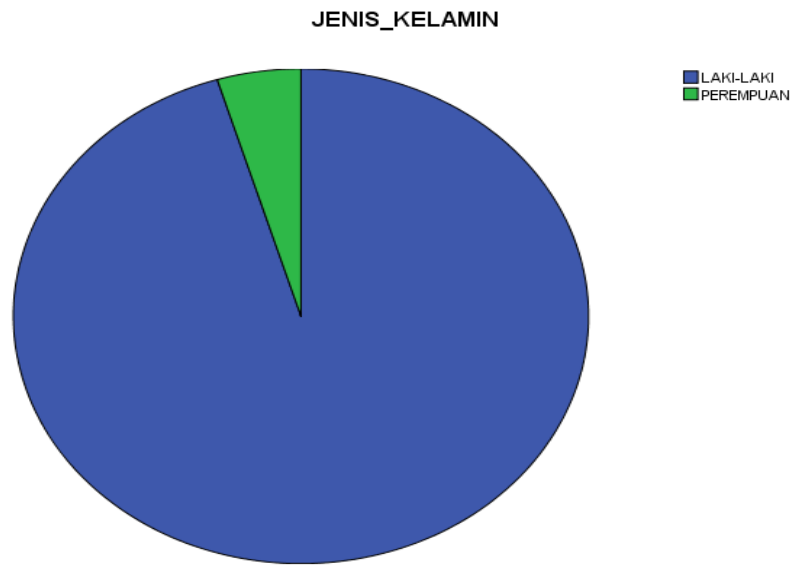
Dari 85 kuesioner yang diberikan kepada responden, kesemuanya telah diisi dengan lengkap sehingga data tersebut dapat diolah.Selanjutnya data diproses dengan menggunakan Software Statistics for Products and Services Solution Realease (SPSS). Adapun karakteristik yang dapat digambarkan dari hasil penyebaran kuesioner tersebut adalah:

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	81	95.3	95.3	95.3
	PEREMPUAN	4	4.7	4.7	100.0
	Total	85	100.0	100.0	



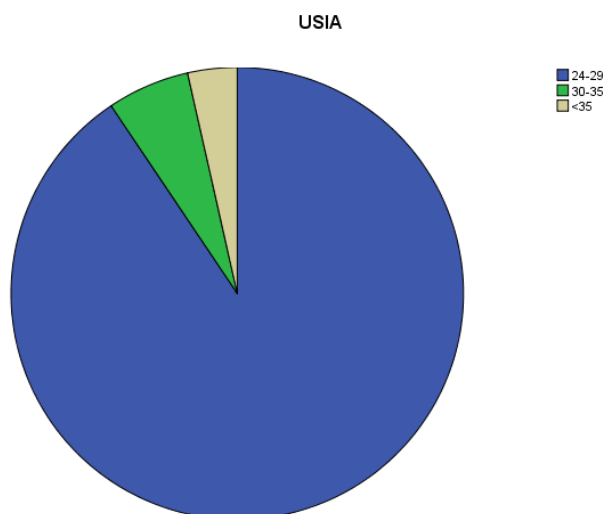
Sumber : Hasil pengolahan data Primer, 2018

Dari tabel 4.1 yakni karakteristik responden menurut jenis kelamin responden, maka dari 85 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka kelompok responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki yakni sebesar 81 orang atau 95,3%. dan Perempuan sebanyak 4 orang atau 4,7 %.

2. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia Responden

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-29	77	90.6	90.6	90.6
	30-35	5	5.9	5.9	96.5
	<35	3	3.5	3.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	



Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas, nampak bahwa usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini usia dari 24 – 29 sebanyak 77 orang atau 90,6%, diikuti oleh usia 30 – 35 sebanyak 5 orang atau 5,9%, dan usia lebih dari 35 sebanyak 3 orang atau 3,5%

3. Pendidikan Responden

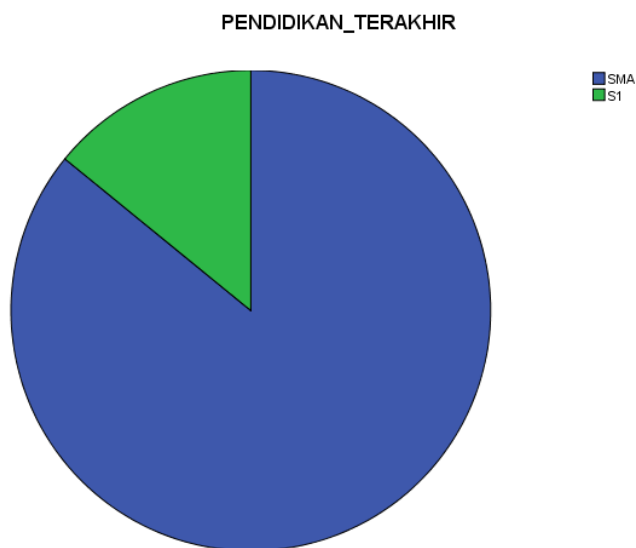
Deskripsi responden menurut umur menguraikan atau memberikan gambaran mengenai umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itulah dalam

deskripsi karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dapat disajikan deskripsi karakteristik responden menurut umur yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Umur Responden

		PENDIDIKAN_TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	73	85.9	85.9	85.9
	S1	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2018

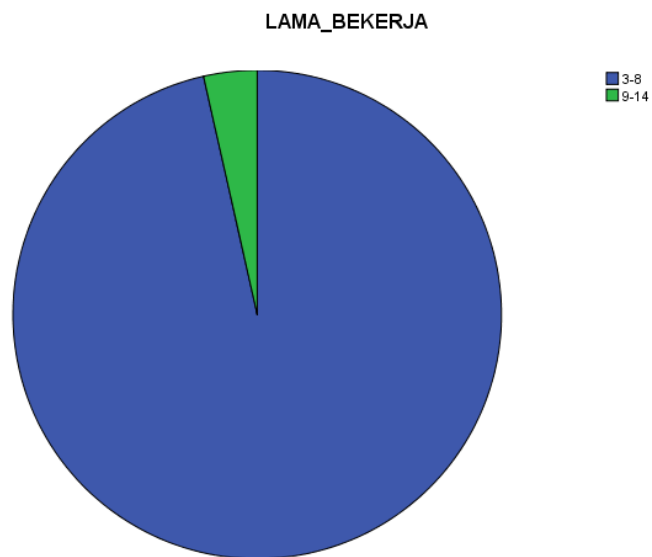


Berdasarkan tabel 4.3 yakni mengenai pendidikan terakhir, maka didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir yakni SMU sebanyak 73 orang atau 85,9%, diikuti oleh responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 orang atau 14,1%,

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut lama bekerja Responden

		LAMA_BEKERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-8	82	96.5	96.5	96.5
	9-14	3	3.5	3.5	100.0
Total		85	100.0	100.0	



Berdasarkan tabel 4.4 yakni mengenai lama bekerja dari 3 – 8 sebanyak 82 orang atau 96,5 % dan lama bekerja dari 9 – 14 sebanyak 3 orang atau 3,5 %

4.1.3. Pengujian Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	34.60	16.957	.662	.	.845
X1_2	34.46	16.846	.635	.	.847
X1_3	34.58	18.390	.381	.	.866
X1_4	34.75	17.474	.615	.	.850
X1_5	34.59	16.531	.690	.	.842
X1_6	34.78	16.033	.600	.	.851
X1_7	34.82	16.576	.566	.	.853
X1_8	34.74	17.623	.395	.	.868
X1_9	34.75	17.474	.615	.	.850
X1_10	34.59	16.531	.690	.	.842

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kompetensi (X₁) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable (X₁) seluruhnya valid.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	35.33	17.914	.506	.	.824
X2_2	35.21	17.407	.560	.	.819
X2_3	35.31	18.882	.328	.	.838
X2_4	35.51	17.610	.613	.	.816
X2_5	35.48	17.300	.600	.	.816
X2_6	35.22	15.818	.578	.	.818
X2_7	35.61	16.955	.539	.	.820
X2_8	35.59	17.674	.448	.	.829
X2_9	35.48	17.300	.600	.	.816
X2_10	35.22	15.818	.578	.	.818

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X₂) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable (X₂) seluruhnya valid.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	34.6706	20.224	.606	.	.887
Y2	34.5059	20.062	.584	.	.888
Y3	34.6000	21.386	.407	.	.897
Y4	34.8235	20.980	.465	.	.894
Y5	34.7176	20.205	.564	.	.889
Y6	34.8824	17.462	.803	.	.871
Y7	34.9412	18.127	.740	.	.876
Y8	34.8588	19.075	.626	.	.885
Y9	34.8824	17.462	.803	.	.871
Y10	34.9412	18.127	.740	.	.876

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) di atas, dari semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Correlated Item-Total Correlation* > 0,3) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variable (X2) seluruhnya valid

Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

1. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.869	10

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan hasil uji reabilitas dalam tabel 4.8, nilai cronbach alpha adalah lebih besar dari 0,6 jadi instrumen yang diuji cobakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

2. Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.842	10

Berdasarkan hasil uji reabilitas dalam tabel 4.8, nilai cronbach alpha adalah lebih besar dari 0,6 jadi instrumen yang diuji cobakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

3. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.890	10

Berdasarkan hasil uji reabilitas dalam tabel 4.8, nilai cronbach alpha adalah lebih besar dari 0,6 jadi instrumen yang diuji cobakan dalam penelitian ini adalah *reliable*.

4.1.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik *nonparametric Kolmogorov-Smirnov* pada alpha sebesar

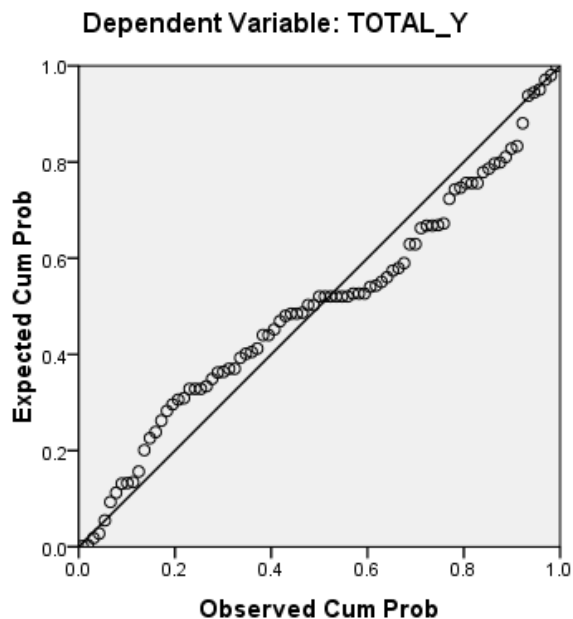
5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan tabel Kolmogorov-Smirnov Test yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

		TOTAL_Y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.2	1.2	1.2
	29	4	4.7	4.7	5.9
	32	1	1.2	1.2	7.1
	34	9	10.6	10.6	17.6
	35	6	7.1	7.1	24.7
	37	9	10.6	10.6	35.3
	38	2	2.4	2.4	37.6
	39	5	5.9	5.9	43.5
	40	22	25.9	25.9	69.4
	41	8	9.4	9.4	78.8
	42	6	7.1	7.1	85.9
	43	3	3.5	3.5	89.4
	44	1	1.2	1.2	90.6
	45	3	3.5	3.5	94.1
	46	4	4.7	4.7	98.8
	50	1	1.2	1.2	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan Asymp. Sig. (2-tailed) pada motivasi (0,200), disiplin (0,160), kompetensi (0,096) dan kinerja karyawan (0,404) lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa H_0 diterima atau model regresi yang diperoleh berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Deteksi multikolinieritas dengan melihat tolerance dan lawannya VIF. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Tingkat kolinieritas yang dapat

ditolerir adalah nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghozali, 2015:56). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Collinearoty statistik	
Tolerance	VIF
0,379	2.641
0,379	2641

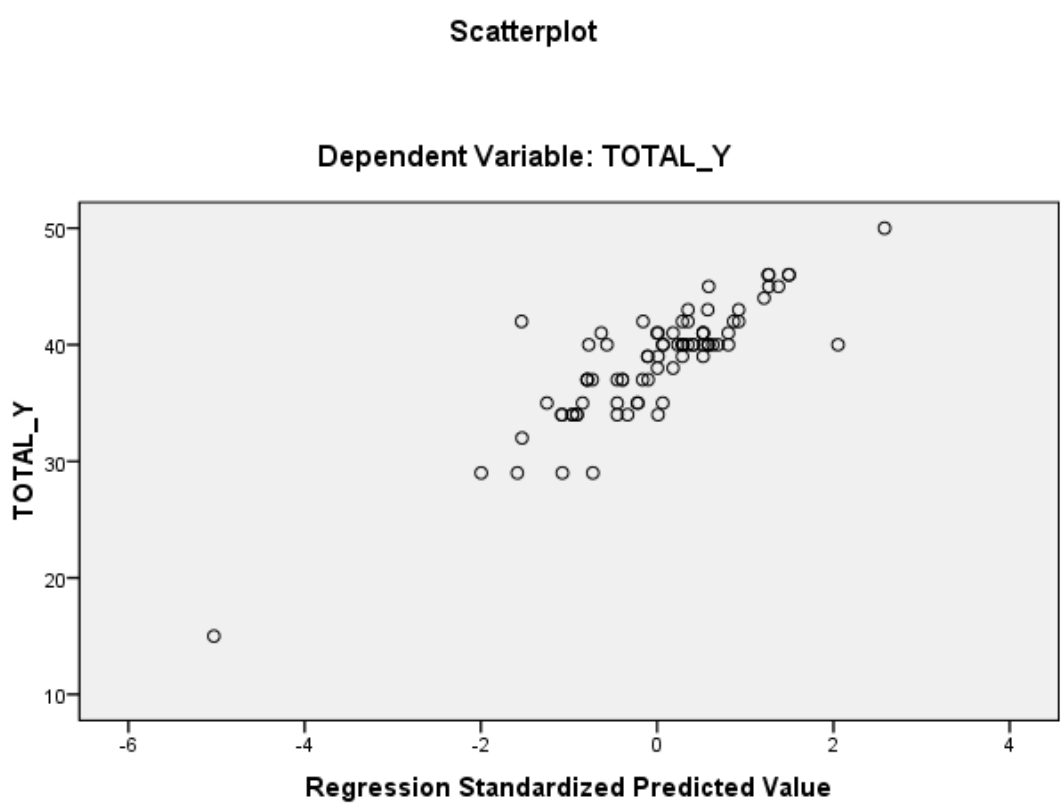
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2018

Dari tabel di atas diperoleh masing-masing variable independen memiliki nilai Tolerance untuk Konpentensi (X_1) = 0,379, Lingkungan Kerja (X_2) = 0,379, dan nilai VIF untuk Konpentensi (X_1) = 2.641, Lingkungan Kerja (X_2) = 2.641. Karena nilai Tolerance lebih besar dari persyaratan minimal ($> 0,1$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal (< 10), maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier berganda tidak memiliki masalah multikolinieritas (model yang dikembangkan sudah tepat).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015:57). Pada gambar 4.1 berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas.

Output SPSS pada gambar Scatterplot menunjukkan penyebaran titik - titik yang tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas. Untuk melihat gejala heterokedastisitas dapat dilihat pada Scatterplot yang dihasilkan oleh program SPSS yang terlihat pada gambar berikut ini :



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas scatterplot dapat diketahui bahwa grafik pola titik - titik yang menyebar di sekitar nol, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Model Summary Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.747	2.444	1.828

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (R Square) sebesar 0,753. Nilai $R^2 = 0,753$ menunjukkan bahwa X1 (Kompetensi) dan X2 (Lingkungan Kerja) dalam model secara bersama - sama mampu menjelaskan 75,3% variasi Y sedangkan 24,7% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Anova Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1489.792	2	744.896	124.753	.000 ^a
	Residual	489.620	82	5.971		
	Total	1979.412	84			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Koefisien Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.332	2.420		.550	.584
TOTAL_X1	.717	.095	.672	7.531	.000
TOTAL_X2	.247	.095	.233	2.607	.011

Sumber data di oleh SPSS 2018

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 1.332 + 0,717X_1 + 0,247X_2$$

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta $a = 1.332$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,717$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,247$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif

Pengaruh parsial X_1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,717$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh
- b. $H_a : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar $b_1 = 0.717$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan.

Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin tinggi Kompetensi maka makin tinggi pula Kinerja karyawan.

1. Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Tirta Invustama Ciharang. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.247$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 3689 + 0.717X_1 + 0.247X_2$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁₀ : $b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

H_{1a} : $b_1 \neq 0$: ada pengaruh

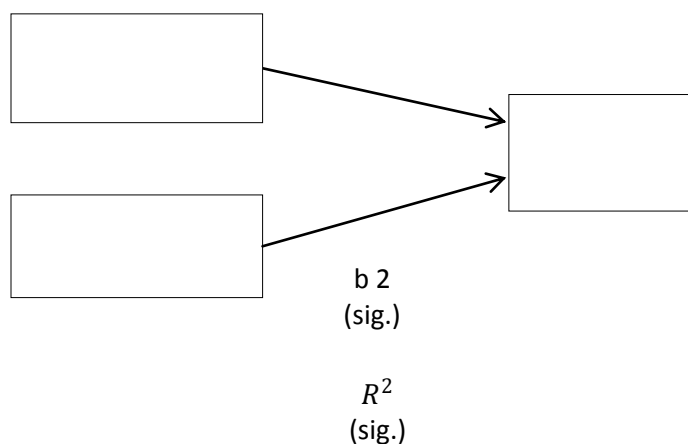
Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.247$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena $b_1 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H₁₀ ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan arah positif sehingga makin renda Lingkungan Kerja maka makin renda pula Kinerja karyawan.

4.2. Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing - masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing - masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing - masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal

untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kinerja Karyawan cenderung baik.

Gambar
Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 75,3% variasi Kinerja Karyawan karena masukan faktor Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung. Jelaskan penjelasan didukung teori, penelitian terdahulu dan penjelasan logis.

4.2.2. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif, artinya makin tinggi Kompetensi pegawai maka makin tinggi pula Kinerja Karyawan. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kompetensi.

Penelitian terdahulu

Julianti Lestari M (2010) melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan PTPN III". Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Rambutan sebesar 36,5%.

Dessler (2011: 713), menyatakan bahwa kompetensi kerja adalah mengacu pada pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan kepribadian (attitude) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Sedarmayanti (2011: 53) mengemukakan bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tindakan yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Wibowo (2012;324), mengemukakan 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.

4.2.3. Pengaruh . Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

positif, artinya makin Lingkungan kerja i maka makin baik pula Kinerja Karyawan.

Penelitian Terdahulu

Yusra (2012) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar". Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen)

terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alauddin Makassar, menunjukkan bahwa untuk uji signifikan dari Lingkungan Kerja dengan 3 indikator (inisiatif individu, toleransi risiko dan dukungan manajemen) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan sebab mempunyai nilai $pvalue < 0,05$.

Pada mulanya Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010:118). Definisi lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sukmawati,2008:177).

Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan (Sutrisno,2010:118).

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Divisi Manufacturing PT.Tirta Investa Ciherang , mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT.Tirta Investa Ciherang ,hal ini berarti semakin tinggi kompetensi semakin tinggi pula kinerja karyawan oleh sebab itu perusahaan agar selalu meningkatkan kompetensi karyawannya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Divisi Manufacturing PT.Tirta Investa Ciherang ,. Hal ini berarti, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerjanya dan oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan seperti hubungan karyawan, suasana kerja, tersediannya fasilitas kerja dan keamanan, supaya karyawan nyaman dalam melakukan kegiatan pekerjaannya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan keterbatasan dalam melakukan penelitian, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan harus melakukan peningkatan kompetensi yang ada agar lebih baik lagi seiring dengan perkembangan zaman yang modern seperti memberikan pelatihan terkait teknologi terbaru sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Selain faktor Kompetensi, faktor lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan lagi. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan peranan lingkungan kerja dalam bentuk tersedianya fasilitas kerja yang memadai.
3. Bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda.
4. Menambahkan variabel bebas selain Kompetensi dan Lingkungan Kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darsono, & Tjatjuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia, (Terjemahan)*. Erlangga : Jakarta.
- Djuhara, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi Dan Iklan PT. Tribun Jabar Bandung*. Jurnal Indonesia Membangun Vol 13, No 1.
- Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nilasari, I., & Wiludjeng., S. (2006). *Pengantar Bisnis. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Samsuddin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Suprayitnodan Sukir. 2007. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Sumber*

Alamat internet

<https://www.google.com/search?q=Darsono%2C+%26+Tjatjuk%2C+S.+%282011%29.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia+Abad+21.+Jakarta%3A+Nusantara+Consulting.>

<https://www.google.com/search?q=Dessler%2C+G.+%282011%29.+Human+Resource+Management+Thirteenth+Edition.+New+Jersey%3A+Pearson+Prentice+Hall.>

<https://www.google.com/search?q=Handoko%2C+T.H.+2001.+Manajemen+Personalia+dan+Sumber+Daya+Manusia.Yogyakarta%3A+BPFE+Press&ie.>

<https://www.google.com/search?q=Rachmawati%2C+I.+K.+%282008%29.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Yogyakarta%3A+CV+Andi+Offset&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>

<https://www.google.com/search?q=Samsuddin%2C+S.+%282006%29.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Bandung%3A+Pustaka+Setia&ie=utf-8&oe=utf-8&client=firefox-b-ab>

Daftar Riwayat Hidup

Data Peribadi:

Nama : SaefudinFirdos
 Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 25 September 1969
 Jenis Kelamin : Laki - Laki
 Agama : Islam
 Status : Menikah
 Telepon : 081280252004
 Email : saefudinf68@gmail.com
saefudin.firdaus@danone.com

Riwayat Pendidikan

SDN 01	Linggapura	1978 – 1983
SMP N 01	Tonjong	1983 – 1986
SMA Pusponegoro 6	Tonjong	1986 – 1989

Sertifikasi

1. Proximity Management for Operations
2. Red and Green Analysis
3. TOT (Training of trainer)
4. Food Safety for Leadership
5. TNA (Training Need Analysis)
6. iCareLeadrrship Training
7. Responsible Sourcing and SEDEX Audit Awareness
8. Outstanding Project Award
9. PembinaanKepribadiandanKedisiplinanLapangan
- 10.Manufaturing Leadership college

Pengalaman Kerja

1. PT Yohan Indo Jaya
 Periode : Mei – September 1990
 Posisi : Operator
2. PT TirtaInvestama
 Periode : 1990 – 2018
 Posisi : Manufacturing Manager