

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Menurut Siagian (2013:39) bahwa tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Handoko (2013:135) menyebutkan Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Pabundu (2016:121) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Rivai (2014:200) menyebutkan bahwa kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan (2019) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruhnya kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti semakin tinggi tingkat kompetensi kerja akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan juga semakin baiknya lingkungan kerja membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Demikian juga penelitian oleh Sari (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang)

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui kompetensinya. Menurut Wibowo (2017:271) bahwa 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.

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat (2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh McClelland (2002) yang berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang bersifat non-akademik, seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, *management skills*, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya berhasil memprediksi kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi

tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan tingkat penurunan motivasi kerja karyawan.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Kasmawati (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan bertambah baik kinerja para karyawan.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada tanggal 1 Desember 2021 ditemukan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan adalah kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu sedangkan dalam masalah kompetensi yaitu kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan yakni masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan dan masih ada karyawan yang ditempatkan bukan pada bidangnya dan fenomena lingkungan kerja adalah kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja perusahaan yang kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja dan terlalu ketat jam kerja yang diberikan perusahaan. Kecenderungan muncul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya..

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang kurang optimal yang dapat terlihat dari hasil pekerjaan beberapa karyawan yang tidak selesai tepat waktu.
2. Kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan yakni masih ada terjadi kesalahan hasil pekerjaan dan masih ada karyawan yang di tempatkan bukan pada bidangnya.
3. Lingkungan kerja yang tidak memadai seperti fasilitas masih banyak yang belum sempurna.
4. Terlalu ketat jam kerja yang diberikan perusahaan yang membuat karyawan tidak nyaman.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan kemampuan analisis, biaya, waktu dan untuk memperjelas penelitian ini, maka penulis membatasi masalah ini tentang kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan”.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan dari hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain:

1. Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori tentang sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja, kemudian membandingkan dengan prakteknya sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan dan sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya.
3. Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
4. Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1.Uraian Teoretis.

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Nugroho (2011:53) pengertian kinerja adalah merupakan kata benda (*noun*) yang artinya : sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja.

Menurut Winardi (2014:131) bahwa “Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk meningkatkan hasil produktivitas kerja ke tahap yang lebih baik dari yang dicapai sebelumnya”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan dapat melakukannya dengan memotivasi bawahannya. Seorang pimpinan tidak semata-mata bertujuan untuk mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena ia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan atau laba hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Mengenai pengertian kinerja, Dharma (2011:1) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah suatu yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dalam pengertian ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu”.

Berdasarkan pengertian di atas pengertian tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat pekerja, peran serta motivasi seorang pekerja juga menentukan kinerjanya. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut semakin besarlah kinerja pegawai tersebut.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2013: 67):

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

2. Keterampilan (*skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan Keterampilan Teknik (*Technical Skill*).

3. Kemampuan (*ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

4. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif

terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaiknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Dharma (2011:7) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual, terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri dari persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan penghargaan struktur dan job design.

Dharma (2011:9) menyebutkan kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja pegawai akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan perusahaan. Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan hasil dari:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu dan faktor psikologis.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu.

Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Siagian, 2013:17). Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja pegawai baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan jika pegawai mempunyai kinerja yang buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan penilaian kerja menurut Mulyasa (2015:419) penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan pegawai berdasarkan sasaran, standar kriteria yang ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, moneter, fiskal, dan harga distribusi.

Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi, tiap-tiap faktor kinerja dipengaruhi peningkatan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Handoko (2013:241) faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang dilalui.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas/kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan pikiran dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
6. Kesehatan, tenaga, dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Indriyo (2016:62) juga mengemukakan bahwa kebutuhan kinerja tersebut dapat dikembangkan pada orang dewasa. Orang-orang yang berorientasi pada prestasi mempunyai karakteristik-karakteristik tertentu yang dapat dikembangkan, yaitu :

1. Menyukai pengambilan resiko yang layak (modern) sebagai fungsi keterampilan, bukan kesempatan, menyukai suatu tantangan, dan menginginkan tanggung jawab pribadi bagi hasil-hasil yang dicapai.
2. Mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan-tujuan prestasi yang layak dan menghadapi resiko yang telah diperhitungkan. Salah satu alasan mengapa banyak perusahaan berpindah ke program *management by objective (MBO)* adalah karena adanya korelasi positif antara penetapan tujuan dan tingkat prestasi.

3. Mempunyai kebutuhan yang kuat akan umpan balik tentang apa yang telah dikerjakannya.
4. Mempunyai keterampilan dalam perencanaan jangka panjang dan memiliki kemampuan-kemampuan organisasi.

2.1.1.3. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Agar kestabilan pegawai dapat terjamin, maka pimpinan harus selalu tanggap terhadap tujuan daripada pegawainya yang harus diselaraskan dengan tujuan dan kemampuan dari perusahaan tersebut. Di samping itu ada baiknya jangan sampai pegawai melakukan tuntutan karena hak mereka tidak dipenuhi, yang mana jika hal ini terjadi akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang anggota organisasi atau perusahaan merupakan komponen penting. Sangat penting bukan saja karena ada kaitannya dengan penghasilan yang diterima oleh pegawai untuk jangka waktu tertentu. Upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia bukan merupakan upaya mudah.

Sejauhmana organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya dan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tergantung pada keberhasilan seorang pimpinan dan pegawai. Jika pimpinan dan pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuan. Terikatnya kemampuan kerja manusia dengan pribadi pekerja, dengan kata lain keadaan menyebabkan bahwa individu merupakan pemikul kemampuan kerja dan merupakan sebab mengapa faktor tenaga kerja menunjukkan perbedaan-perbedaan prinsipal dibandingkan dengan kedua faktor produksi lainnya. Untuk

mencapai kinerja yang maksimal syarat pertama yang harus dipenuhi adalah kesesuaian antara syarat-syarat (baik dalam arti kualitatif maupun dalam arti kuantitatif) yang ditetapkan untuk tugas-tugas yang akan dilaksanakan.

Usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja dimasa yang akan datang akan lebih mungkin dilakukan apabila para pimpinan menjalankan fungsinya selaku pengawas melekat dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi pula. Salah satu fungsi organik pimpinan kiranya membuktikan bahwa penilaian mutlak dilakukan karena makna dan perannya sangat penting dalam mengambil langkah guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan.

2.1.1.4. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2013:25) penilaian kinerja dilaksanakan dalam 2 tahap utama yaitu :

1. Tahap persiapan terdiri dari :
 - a. Penentuan daerah pertanggung jawaban dan manager yang bertanggung jawab.
 - b. Penentuan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja
 - c. Pengukuran kinerja sesungguhnya.
2. Tahapan penilaian terdiri dari :
 - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.

- c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan atas suatu kinerja perusahaan.

Mulyasa (2015:421) menyebutkan manfaat yang diperoleh dari penilaian atas suatu kinerja perusahaan adalah :

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai seperti promosi, transfer pembelian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.

2.1.1.5. Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja menurut menurut Dharma (2011:90) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah hal-hal yang mendorong seseorang untuk berprestasi baik yang berasal dari dalam dirinya. Motivasi dalam diri diperoleh dari dalam diri sendiri. Dorongan dari luar dapat berupa motivasi yang diberikan keluarga, pimpinan, maupun rekan kerja.
2. Jangkauan adalah ruang lingkup pekerjaan, dalam arti apakah lapangan pekerjaan yang diberikan hanya mengenai satu masalah sehingga membosankan atautkah mencakup pekerjaan yang sangat luas, sehingga ada cukup banyak kesempatan untuk berprestasi.
3. Kecakapan adalah kemampuan seseorang yang dinilai dari pendidikan, keahlian dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kecakapan (*ability*) melekat pada diri seseorang dan terlihat dari hasil kerjanya.

4. Sarana kerja adalah peralatan, media atau alat-alat yang dipakai untuk bekerja maupun untuk mendukung pekerjaan seorang pegawai yang dapat berupa gedung perkantoran dan seluruh perlengkapannya atau peralatan yang dipakai dalam bekerja”.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2016:3) yaitu kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Sutrisno (2015:59), pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (*Soft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2016:104) adalah “*an underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*” atau karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2017:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Martoyo (2017:109) mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Sedarmayanti (2017:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap pekerjaannya, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Dari beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan

seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

2.1.2.2. Manfaat Kompetensi

Mengacu pada pendapat Wirawan (2013:120) kompetensi memberikan beberapa manfaat kompetensi sebagai berikut :

1. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
2. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
3. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
4. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
5. Pilihan perubahan karir yang lebih jelas untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru. Kompetensi baru yang dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimiliki.
6. Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas.
7. Meningkatnya ketrampilan dan '*marketability*' sebagai karyawan.

Menurut Panggabean (2018:57) manfaat kompetensi adalah:

1. Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang

pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.

2. Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi bermanfaat sebagai dasar penilaian seorang karyawan, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain..

2.1.2.3. Karakteristik Kompetensi.

Menurut Wibowo (2017:273) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau cita diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya di pergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Menurut Dharma (2011:17), konsep diri (*self-concept*), watak/sifat (*traits*) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), dalam (*deeper*) dan berbeda pada titik sentral keperibadian seseorang. Kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berbeda di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Berdasarkan hal di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari kompetensi yaitu konsep diri, motif, pengetahuan dan keahlian.

2.1.2.4. Jenis Kompetensi

Menurut Dharma (2011:19), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu :

1. Kompetensi dasar (*threshold competency*).
2. Kompetensi pembeda (*differentiating competency*).

Threshold competencies adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh

seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Mulyasa (2015:34) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni :

1. Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (*personal competency*).
2. Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu.
3. Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Handoko (2013:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa jenis kompetensi diantaranya adalah kompetensi dasar, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, kompetensi intelektual dan kompetensi profesional.

2.1.2.5. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan, keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.
3. Pengalaman, keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian, dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah.
5. Motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
6. Isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

7. Kemampuan intelektual, kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual.

2.1.2.6. Indikator Kompetensi

Menurut Keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 46 A Tahun 2013 menyatakan bahwa indikator kompetensi terbagi atas 3, yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap Perilaku

Menurut Handoko (2013:206) terdapat enam indikator kompetensi, yaitu:

1. Semangat untuk berprestasi dan bertindak.
2. Kemampuan pelayanan.
3. Kemampuan mempengaruhi orang lain.
4. Kemampuan manajerial.
5. Daya fikir
6. Efektifitas individu

Dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai kompetensi mulai dari aspek pengetahuan, watak, keterampilan, skill, dan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, kemampuan manajerial dan efektivitas individu. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran kompetensi yang lebih akurat.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, lingkungan (dalam arti hubungan kemasyarakatan) adalah alam sekitarnya termasuk orang-orang dalam hidup pergaulan yang mempengaruhi manusia sebagai anggota masyarakat dan kebudayaannya.

Menurut Handoko (2013:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Abdurrachman (2013:56), kerja di artikan penggunaan prestasi secara fisik atau mental berbuat atau membuat sesuatu. Untuk mendapatkan pengertian yang jelas mengenai lingkungan kerja, di bawah ini terdapat beberapa pendapat ahli dibidang manajemen mengenai defenisi lingkungan kerja.

Nitisemito (2015:16) menyebutkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pada pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan.

As'ad (2011:16) mengatakan lingkungan kerja sebagai lingkungan atau kondisi material dan kondisi psikologis. Kondisi psikologis yang baik, banyak memberikan fasilitas kemudahan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk di perhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi pegawai perusahaan. Perencanaan lingkungan kerja berarti menentukan susunan semua komponen fisik maupun non fisik yang mendukung aktivitas kerja pegawai.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayani (2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat meja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lainnya.

2. Lingkungan kerja Non fisik

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

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manajemen perlu meneliti lingkungan kerja guna memastikan pengaruh negative dari faktor-faktor fisik atau keluaran (out put) atau hasil kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:185) yaitu :

1. Pewarnaan

Sebagaimana diketahui bahwa warna dapat berpengaruh dalam diri manusia. Misalnya sekarang bagaimana memanfaatkan warna tersebut dalam meningkatkan kegairahan kerja pegawai. Untuk ruang kerja hendaknya dipilih

warna-warna yang dingin/lembut, misal coklat muda krem, abu-abu muda, hijau muda dan sebagainya. Selain warna, komposisi warna juga di perhatikan, komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak/kurang menyenangkan ini dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

2. Kebersihan

Dalam masyarakat, terkenal dengan suatu ungkapan yaitu kebersihan adalah pangkal kesehatan. Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi kesehatan seseorang.

3. Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut keahlian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan udara tersebut penuh pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kegairahan fisik dari para pegawai. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan daripada pegawai.

5. Musik

Dalam perusahaan bila musik yang di perdengarkan tidak menyenangkan, maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang

diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang mana berarti akan mengurangi dalam bekerja

2. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong efektivitas kerja pegawai. Rasa aman ini pada umumnya yang dimaksud adalah rasa aman di masa datang tersebut perlu adanya jaminan masa depan, misalnya dengan pensiun. Tetapi yang dimaksud di sini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini maka terutama adalah keamanan terhadap hak milik pribadi dan pegawai.

3. Kebisingan

Siapa pun juga tidak senang mendengar suara yang bising. Karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan ataupun kerusakan hal ini barang tentu akan menimbulkan kerugian.

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut. Sedarmayanti (2011:28) membagi indikator lingkungan kerja yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya

yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat 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.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2.2. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Skala
1	Benny Irawan (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang	Menyimpulkan bahwa ada pengaruhnya kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti semakin tinggi tingkat kompetensi kerja akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan juga semakin baiknya lingkungan kerja membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan	Likert
2	Fajar Maya Sari (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto	Disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang)	Likert
3	Ade Rizky Prasetya (2018)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero)	Disimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.	Likert
4	Ronal Donra Sihaholo (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan	Maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada PT. Super Setia Sagita Medan	Liket

5	Ade Muslimat (2020)	Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta	<p>a. Variabel kompetensi diperoleh rating score sebesar 3,416 berada di rentang skala 3,40-4,19 dengan kriteria baik atau setuju.</p> <p>b. Variabel kinerja karyawan diperoleh rating score sebesar berada di rentang skala dengan kriteria baik atau setuju.</p> <p>c. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,881 + 0,865X$, nilai korelasi sebesar 0,781 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($12,113 > 1,986$).</p>	Likert
---	---------------------	--	---	--------

Sumber : Diolah dari Berbagai Jurnal

Beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam mendorong kinerja. Walaupun penelitian sebelumnya sudah menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja, tetap saja penelitian ini menarik untuk dilakukan. Karena setiap perusahaan ataupun instansi mempunyai kondisi sosial yang berbeda-beda dan tidak ada yang sama persis dengan yang lainnya. Untuk itu, penelitian ini dilakukan bukan saja untuk memperkuat hasil studi-studi sebelumnya, namun juga untuk memberikan hasil analisis data yang lebih baru dari pada penelitian sebelumnya.

2.3. Kerangka Konseptual.

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh peneliti merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang di hubungkan dengan garis sesuai variabel yang di teliti.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku adalah kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Sutrisno, 2015:209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Dengan adanya kompetensi ini, karyawan dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran karyawan akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia. Karyawan yang dihargai akan

bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Sutrisno, 2015:210).

Menurut Spencer (2013:15) bahwa pada saat ini banyak organisasi menjadi tertarik dalam manajemen untuk menilai kompetensi tentang “bagaimana” kinerja dilakukan. Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dan cukup niat, tindakan dan hasil akhir. Kompetensi sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh Armstrong (2014:91) bahwa kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi).

Pendapat diatas selaras dengan pendapat atau hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc Clelland (2002) yang berdasaran hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang bersifat non-akademik, seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, *management skills*, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya berhasil memprediksi kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan, tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Wibowo (2011:80), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Penelitian Almustofa (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Lucky Wulan Analisa (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

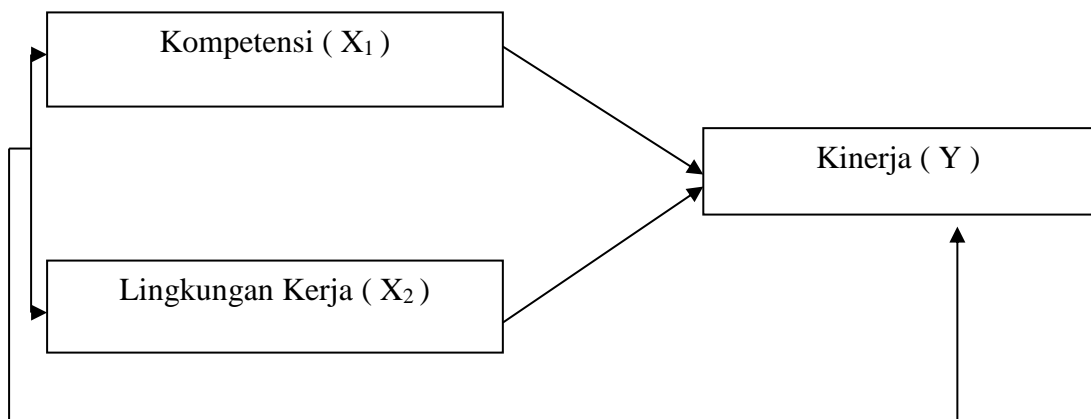
Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Menurut Martoyo (2018:15), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompetensi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Benny Irawan (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang” menyimpulkan bahwa ada pengaruhnya kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti semakin tinggi tingkat kompetensi kerja akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan juga semakin baiknya lingkungan kerja membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Kemudian penelitian Sari (2019) berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD

Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto” menyimpulkan bahwa bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka konseptual



Sumber : Hasil Pengolahan Data

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntutan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.