

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sepanjang sejarah telah diketahui bahwa kehidupan organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyak tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Secara umum, keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung kepada komponen yang ada didalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, perusahaan harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem untuk mencapai tujuannya. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2016), mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya persaingan yang ada di dalam dunia bisnis (Purnomo, 2016).

Para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya sehingga pengambilan keputusan terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan menunjukkan kinerja dan kemampuannya dalam menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Pengukuran kinerja akan memberikan

informasi situasi dan posisi relatif terhadap target atau mengetahui apakah perencanaan dan aktivitasnya secara optimal telah dijalankan (Harahap, 2016:165).

Sebuah organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, organisasi atau perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi (Harahap et al., 2019:68).

Kinerja mampu dijadikan sebagai elemen kunci pada setiap organisasi atau perusahaan, karena kinerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan operasional rutin dari proses menjalankan sebuah usaha (Suhardi, 2019). Perkembangan suatu organisasi atau perusahaan akan sangat terhambat jika kinerja karyawan itu sendiri tidak meningkat terlebih lagi semakin ketatnya kompetisi bisnis. Permasalahan kinerja berkaitan dengan permasalahan bagaimana memotivasi, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara menempatkan karyawan diposisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana terciptanya kenyamanan pada saat bekerja sehingga karyawan mampu memaksimalkan potensinya pada setiap tugas-tugasnya (Hartati et al., 2019).

Tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat dipengaruhi oleh keefektifan hasil kerja dari karyawannya, dan berlaku kebalikannya, terhambatnya tercapainya target perusahaan diakibatkan karena adanya ketidakefektifan hasil kerja dari para karyawannya atau dengan kata lain

karyawan belum mampu mencapai tujuannya ketika bekerja seperti yang diinginkan. Jadi definisi kinerja diartikan berdasarkan kinerja yang mampu diberikan oleh seseorang atau sekelompok individu pada sebuah bentuk usaha dalam periode yang telah ditetapkan.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, kompetensi dapat diartikan sebagai karakter masing-masing pribadi yang dapat mempengaruhi bagaimana hasil dari buah pikiran seseorang bahkan aksi yang dikeluarkan oleh individu tersebut (Ahmadi & Sulistyono, 2019). Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja individu maupun organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas dan menempatkan posisi pada kompetensinya. Taraf intelektual seseorang mampu memberikan perubahan cara berpikir sehingga semakin tinggi pencapaian pendidikan individu semakin tinggi probabilitas keberhasilan individu tersebut menunaikan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Kompetensi mempunyai peran sentral, sebab secara umum, kompetensi melekat pada kapabilitas bawaan dari masing-masing individu guna menyelesaikan tanggung jawabnya berdasarkan keahlian dan intelektual yang dimilikinya.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi

antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan kinerja yang dihasilkan pun akan maksimal.

Lingkungan kerja harus diperhatikan karena para pekerja menghadapi suasana kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja masing-masing individu. Dengan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung maka dapat mempengaruhi kinerjanya secara optimal dan hal-hal seperti ini akan menguntungkan perusahaan (Triastuti, 2018). Lingkungan kerja yang cukup memuaskan atau layak, lingkungan kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, penerangan ruangan cukup dan peralatan yang lengkap. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik juga wajib diberikan perhatian karena hubungan antar karyawan juga mampu memberikan pengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menghasilkan kepuasan dalam diri masing-masing karyawan dan menstimulasi gairah karyawan dalam bekerja. Begitu juga kebalikannya, kelayakan dan akseptabel yang minim pasti memberikan kerugian terhadap perusahaan terutama memberikan penurunan gairah bekerja dikarenakan adanya hambatan yang dialami oleh karyawannya pada saat melakukan tugasnya.

Minimnya kelayakan lokasi bekerja mampu menyebabkan mudahnya penyakit menyerang para karyawan, memicu tekanan pikiran yang tinggi, dan mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Suasana yang tidak kondusif memberikan pengaruh besar terutama banyaknya karyawan yang tentunya merasa tidak nyaman. Rasa nyaman di lingkungan tempat bekerja mampu dicapai melalui pemeliharaan rutin sarana atau fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja

yakni tingkat kebersihan, adanya sirkulasi udara yang lancar, serta penataan fasilitas dengan baik.

PT Carefastindo Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang *facility service*, dengan komitmen untuk memastikan kliennya dapat fokus pada bisnis mereka sendiri dan mencapai efisiensi bisnis mereka dengan menyediakan dan memfasilitasi layanan yang terintegrasi bagi seluruh kliennya. Untuk mencapai komitmen tersebut, maka dibutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya agar dapat memberikan kinerja yang baik. Selain meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan pada PT Carefastindo Medan, diantaranya adalah adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya, banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga karyawan belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, karyawan jarang memunculkan inisiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi.

Kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama tim yang harusnya menjadi suatu kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu, keterlambatan pengumpulan tugas kepada atasan mengakibatkan penumpukan tugas. Keterlambatan tersebut akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman karyawan karena karyawan lain yang keluar masuk ruangan dengan sembarangan yang mengakibatkan ruang kerja menjadi ramai, sehingga karyawan lain merasa sulit berkonsentrasi dalam bekerja. Kondisi ruang kerja yang belum tertata rapi dan belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ukuran dan tata letak ruang kerja mereka yang belum sesuai dan kurang luas mengakibatkan tumpukan tugas karyawan mengganggu karyawan lain, suasana kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Carefastindo Medan adalah kompetensi karyawan. Kompetensi dapat diartikan sebagai karakter masing-masing pribadi yang dapat mempengaruhi bagaimana hasil dari buah pikiran seseorang bahkan aksi yang dikeluarkan oleh individu tersebut (Ahmadi & Sulistyono, 2019). Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja individu maupun organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh AK. Lubis (2019), Kelly (2021), Prasetya (2018) dan Irawan (2016) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Carefastindo Medan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena para pekerja menghadapi suasana kerja setiap hari dan akan mempengaruhi hasil kerja masing-masing individu. Dengan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung maka dapat mempengaruhi kinerjanya secara optimal dan hal-hal seperti ini akan menguntungkan perusahaan (Triastuti, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh AK. Lubis (2019), Kelly (2021), Prasetya (2018) dan Junaidi (2021) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Carefastindo Medan".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menemukan beberapa permasalahan di PT Carefastindo Medan, yaitu:

- a. Adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan.
- b. Banyak karyawan yang belum mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya.

- c. Ada beberapa karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik.
- d. Kerjasama yang fungsional antar sesama rekan kerja masih belum maksimal.
- e. Keterlambatan pengumpulan tugas kepada atasan mengakibatkan penumpukan tugas sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.
- f. Ruang kerja yang kurang kondusif memunculkan rasa tidak nyaman karyawan.
- g. Ukuran dan tata letak ruang kerja mereka yang belum sesuai dan kurang luas, suasana kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Carefastindo Medan yaitu kompetensi dan lingkungan kerja.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan?

- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan baru perusahaan terutama mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam bidang yang diteliti secara teoritis dalam hal kepuasan konsumen dan sebagai pembelajaran sebelum masuk ke dunia bisnis.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen diperlukan untuk cara mencapai tujuan yang ingin ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (2016:53), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan. Manajemen sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang menjelaskan peranan sumber daya manusia dengan organisasinya.

Menurut Sofyandi (2013:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia. Ruang lingkup manajemen sumber manusia yaitu segala aktivitas yang terjadi di organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia dalam lingkup organisasi publik salah satunya diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga pelayanan yang diberikan maksimal.

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama pada suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari organisasi untuk mencapai tujuan. Tujuan dari suatu organisasi mempunyai sumber daya manusia atau karyawan yang berkompentensi baik adalah untuk merealisasikan visi dan tujuan-tujuan dalam jangka panjang atau pendek. Ciri-ciri karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik yaitu:

- 1) Memiliki pengetahuan penuh tentang tugas, tanggung jawab dan wewenangnya;
- 2) Memiliki pengetahuan (*knowledges*) yang diperlukan, terkait dengan pelaksanaan tugasnya secara penuh;
- 3) Mampu melaksanakan tugas-tugas yang harus dilakukannya karena mempunyai keahlian/keterampilan (*skills*) yang diperlukan;
- 4) Bersikap produktif, inovatif/kreatif, mau bekerja sama dengan orang lain, dapat dipercaya, loyal, dan sebagainya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungs manajemen yaitu *planning*, *organizing*, dan *controlling* sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat menciptakan orgnisasi yang efektif. Fungsi dari manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:67) yaitu:

- 1) Perencanaan (*human resources planning*), yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- 2) Pengorganisasian, yaitu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).
- 3) Pengarahan (*directing*), yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- 4) Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Pengadaan (*procurement*), yaitu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 6) Pengembangan (*development*), yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 7) Kompensasi (*compensation*), yaitu pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

- 8) Pengintegrasian (*integraion*), yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 9) Pemeliharaan (*maintenance*), yaitu yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- 10)Kedisiplinan, yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- 11)Pemberhentian (*separation*) yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kualitas Pelayanan

Secara etimologi, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara terminologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Kompetensi merupakan hal yang perlu dimiliki seorang karyawan, karena merupakan suatu komponen dasar untuk bekerja secara maksimal.

Kompetensi adalah kapabilitas masing-masing individu guna memanifestasikan sesuatu di taraf yang memberikan kepuasan di tempat kerja yang melibatkan kapabilitas individu menyuplai dan menerapkan pengetahuan serta keterampilannya ke dalam keadaan terkini juga mampu memberikan

peningkatan keuntungan yang telah ditetapkan sebelumnya (Suhardi, 2019). Kompetensi merupakan partikularitas yang mendasari perilaku sebagai penggambaran figur, karakter diri, konsepsi individu, intelektual ataupun potensi dari masing-masing pribadi yang menghasilkan etos kerja terbaik.

Menurut Becker, Huselid & Ulrich (dalam Lubis, et.al, 2018:54), kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Watson Wyatt (dalam Suparyadi, 2015:242), kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi, prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi.

Kompetensi ialah kapabilitas seseorang guna menyelesaikan berbagai macam pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Parmin, 2017). Kompetensi dapat dikatakan sebagai satu dari banyaknya aspek krusial pada tingkat yang dihasilkan dari hasil kerja. Kompetensi menjadi identitas dasar dari masing-masing individu yang memberikan pengaruh direk juga mampu memperkirakan hasil kerja yang memuaskan (Suhardi, 2019).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja. Kompetensi ialah suatu ciri-ciri atau identitas diri masing-masing individu yang berkenaan dengan efektifitas dalam mencapai dan menghasilkan prestasi dalam bekerja diamati dari tindakan, perilaku, dan pemikiran-pemikiran yang lahir dari dirinya sendiri.

b. Faktor-Faktor Kompetensi

Beberapa hal yang membentuk sebuah kompetensi diantaranya sebagai berikut (Arifin et al., 2019):

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri sendiri ataupun pihak-pihak diluar individu amat memengaruhi tindakan seseorang. Jika seseorang terjebak dalam pemikirannya dan pesimis akan kreativitas dan inovasi yang dimilikinya maka akan berdampak pada minimnya usaha yang dihasilkan guna menemukan metode-metode bersifat inovatif serta akan terus melakukan kegiatan yang monoton.

2) Keterampilan

Keterampilan mengambil andil kuat terhadap potensi yang dimiliki. *Public speaking* atau kemampuan berkomunikasi dengan khalayak ramai digolongkan ke dalam salah satu keterampilan yang edukatif namun juga aplikatif.

3) Pengalaman

Poin-poin yang disebutkan sebelumnya tidak terlepas dari seseorang yang berpengalaman. Misalnya, kemampuan mengorganisasikan bawahan yang dilakukan secara terus dimasa lalu, kemampuan berbicara di hadapan kelompok, juga kemampuan mencari solusi dari permasalahan-permasalahan yang ada. Jika seseorang belum terbiasa atau belum sekalipun mengalami yang dikatakan sebagai hubungan berorganisasi maka kecil kemungkinan terjadinya pertumbuhan pada intelektual memimpin atau

berorganisasi guna memberikan pemahaman akan pergerakan suatu usaha dan pengaruhnya.

4) Karakteristik kepribadian

Ditemui tingkat kesukaran yang tinggi jika akan mengubah kepribadian seseorang. Namun tidak mustahil untuk mengubahnya. Faktanya, karakteristik kepribadian yang dimiliki masing-masing individu silih berganti mengikuti berubahnya waktu dan perkembangan usia. Hal ini terjadi karena adanya interaksi antara orang tersebut dengan lingkungan tempat ia bertumbuh.

5) Motivasi

Pemberian pretensi juga komplimen, mengakreditasi, juga intensi secara pribadi kepada pihak-pihak yang bekerja mampu berpengaruh signifikan terhadap motivasi para pekerjanya.

6) Isu emosional

Isu emosi seseorang mampu menjadi hambatan terhadap kemampuan menguasai beberapa keahlian. Misalnya, ketakutan untuk salah, perasaan rendah diri, asumsi akan dibenci oleh orang-orang sekitar, semuanya memiliki kecenderungan menjadi penghambat motivasi. Isu emosional mampu memberikan pengaruh atas keahlian berkomunikasi dan penyelesaian permasalahan.

c. Jenis-Jenis Kompetensi

Agar organisasi atau perusahaan mampu memahami bagaimana karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, organisasi atau perusahaan dapat menelaah melalui beberapa jenis kompetensi sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Intelektual, adalah kemampuan seseorang untuk berpikir secara jernih dalam memecahkan masalah-masalah, mengemukakan gagasan, dan membuat suatu perencanaan. Kompetensi intelektual ini dapat dibentuk dengan proses pembelajaran, baik melalui program pendidikan, pelatihan maupun pemberian pengalaman dalam penugasan.
- 2) Kompetensi Emosional, adalah perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 3) Kompetensi Fisik, adalah perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- 4) Kompetensi Sosial, adalah perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak dapat terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi Spiritual, adalah pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah – kaidah dalam keagamaan.

d. Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2018:16) penggunaan kompetensi dalam organisasi pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu:

- 1) Pembentukan pekerjaan;
- 2) Evaluasi pekerjaan dan sistem imbal jasa;
- 3) Rekrutmen dan seleksi;
- 4) Pembentukan dan pengembangan organisasi;
- 5) Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:204) kompetensi memiliki beberapa indikator, yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
- 2) Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- 3) Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.

- 4) Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- 5) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik dapat dikatakan sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai komponen di dalam proses bekerja yang dampaknya mampu dirasakan direk maupun indirek oleh karyawan. Lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh atas keadaan perasaan terutama mental seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila lingkungan kerja disukai, dengan demikian para pekerja tersebut merasakan kepuasan bekerja di tempat ia bekerja dan dapat melaksanakan tugas dengan hasil yang baik.

Lingkungan kerja ialah seluruh perangkat atau instrumen serta materi yang dihadapkan kepada para pekerja, dapat secara perorangan namun juga pada sekelompok orang (Suhardi, 2019). Lingkungan kerja dibagi kedalam dua kelompok besar, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Nitisemito (dalam Sunyoto, 2015:37), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan penerangan.

Menurut Suhardi (2019) seluruh medium atau media dan infrastruktur yang tersedia di tempat menjalankan pekerjaan dan bersinggungan dengan para karyawan ditempat kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kelancaran menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Lingkungan kerja fisik mencakup lokasi usaha, sarana dan prasarana, peralatan tambahan pembantu, kesterilan lingkungan, penerangan, dan keterangan. Lingkungan kerja non fisik termasuk ikatan sosial antar pegawai disuatu tempat usaha.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, atasan dan bawahan.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik, secara langsung atau maupun tidak langsung mampu memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri yang bersangkutan dengan penyelesaian pekerjaan atau melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mampu memberikan peningkatan pada hasil kerja. Namun, apabila lingkungan kerja belum kondusif mampu mengakibatkan penurunan hasil kerja dan gairah atau semangat karyawannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38), faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, adalah:

- 1) Warna, memakai warna yang tepat pada alat dan dinding ruangan, akan memengaruhi keadaan jiwa karyawan dan memelihara kegembiraan dalam ketenangan bekerja.
- 2) Kebisingan, lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan menimbulkan pengaruh yang kurang baik. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu penyelesaian pekerjaan.
- 3) Penerangan, karyawan memerlukan penerangan yang cukup dan baik dalam ruang kerja yang memberikan beberapa keuntungan seperti lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatannya.
- 4) Peraturan Kerja, peraturan kerja yang jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di organisasi tersebut. Karyawan akan dituntut untuk

menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan organisasi dan tujuan individu dengan pasti.

- 5) Sirkulasi Udara yang cukup dari ventilasi udara yang tersedia akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan. Konstruksi gedung pun dapat berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai atap tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang lebih baik. Dan volume ruangan harus sebanding dengan jumlah karyawan yang ada agar pertukaran udara yang berlangsung lebih baik.
- 6) Keamanan, lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan. Keamanan yang dimaksudkan adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.
- 7) Kebersihan dan tata letak ruang, secara tidak langsung dapat memengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, penataan ruang kerja juga dapat memengaruhi kenyamanan kerja karyawan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua kondisi yang mampu terlihat oleh mata yang terdapat di lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik juga mampu memberikan pengaruh pada setiap karyawan baik langsung ataupun tidak

langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Reynaldo 2015:18) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

b) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

c) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

d) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak

mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

e) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

f) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

2) Lingkungan kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik ialah seluruh kondisi yang terbentuk karena adanya ikatan interaksi antar satu individu dengan individu lain di tempat kerja, seperti atasan dengan bawahannya, pekerja dengan pekerja lainnya ditingkat manajerial yang sama, dan sebagainya. Jenis ini tidak kasat mata maka tidak terlihat namun menyangkut perasaan masing-masing individu ketika bekerja. Terdapat 5 (lima) aspek lingkungan kerja non fisik menurut Sedamayanti (dalam Reynaldo 2015:20) yaitu:

- a) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.

- c) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

d. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah menaikkan produktivitas dan kinerja karyawan maupun organisasi. Fasilitas kerja yang baik diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja, sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan dan harapan. Pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat mendukung kinerja karyawan (Sunyoto, 2015:47).

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:41) indikator dalam lingkungan kerja, yaitu:

1) Suasana Kerja

Kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga komunikasi kerja.

2) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam suatu organisasi. Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan pemimpin dengan pegawai yang baik dan harmonis di tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) ialah hasil kerja keras dari upaya yang dikeluarkan oleh seorang individu atau sekelompok karyawan dalam perusahaan yang telah menunjukkan tanggung jawab dan persyaratan-persyaratan masing-masing. Kinerja itu sendiri berkaitan langsung dengan sikap konkret dari karyawan dalam

bentuk performa-performa dari proses menjalankan tanggung jawabnya pada sebuah lapangan kerja (Arifin et al., 2019).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi dari pencapaian individu dalam melakukan pekerjaannya terutama yang menjadi beban dirinya. Kinerja ialah penggabungan tiga aspek sentral yakni kapabilitas juga hasrat untuk bekerja, pendelegasian pekerjaan dan peranan dari masing-masing individu dalam perusahaan. Ketiga aspek yang telah disebutkan sebelumnya berbanding lurus peningkatannya dengan hasil kerja para tenaga kerja yang ada (Hartati et al., 2019).

Menurut Kasmir (2016:182), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2016:34), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Ricardianto (2014:67), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja ialah keluaran dari banyaknya operasional kerja yang telah dijalankan dengan rencana matang dalam kurun waktu tertentu dan di lingkungan kerja juga menyangkut kelembagaan perusahaan (Rinawati, 2016).

Berdasarkan pandangan yang telah dijabarkan pada bagian sebelumnya, maka ditarik sebuah konklusi bahwa kinerja didefinisikan sebagai persentase kesuksesan dari individu maupun kelompok karena adanya pelaksanaan sebuah aktivitas yang menjadi bebannya dan mencapai harapan yang diinginkan. kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang mencerminkan seberapa baik seseorang tersebut memenuhi persyaratan dalam sebuah pekerjaan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya dengan tujuan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan (S. Harahap, 2016:263).

b. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:202), kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

- 1) Faktor individual, meliputi keterampilan, pengetahuan, kemampuan, percaya diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dukungan yang diberikan manajer sebagai *team leader*.

- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan, kekompakan dan keeratan sesama anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja dengan suasana kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

c. Dimensi Kinerja Karyawan

Adanya parameter yang menjadi patokan penilaian dari berhasil tidaknya karyawan menghasilkan etos kerja yang baik mampu memberikan pengukuran dan pemahaman kerja yang terarah. Terdapat dimensi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bangun (2012: 234), yakni:

1) Jumlah pekerjaan

Bagian ini menggambarkan banyaknya aktivitas kerja yang telah diselesaikan oleh masing-masing pekerja baik sendiri maupun berkelompok sesuai dengan parameter suatu standar. Masing-masing pekerja mempunyai targetnya tersendiri dan mereka diharuskan untuk mampu mencapai target yang telah ditetapkan dalam hal intelektual, kecakapan, dan potensinya.

2) Kualitas pekerjaan

Etos kerja yang dihasilkan dinilai berdasarkan sebuah parameter suatu standar yang telah dibentuk dan disepakati oleh perusahaan dengan karyawannya.

3) Ketepatan waktu

Mewajibkan karyawan menyelesaikan setiap tugasnya tepat pada waktunya. Pembatasan waktu pengorderan barang sudah ditentukan, maka pekerjaan harus diselesaikan sebelum limit masa yang telah ditentukan.

4) Kehadiran

Seberapa sering dan banyaknya karyawan yang masuk bekerja menjadi sebuah ukuran tertentu atas keberhasilan kinerja. Perusahaan menerapkan jam kerja yang berbeda disetiap tempat dan tentunya tidak menyalahi aturan yang berlaku sesuai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

5) Kemampuan kerjasama

Pencapaian tujuan perusahaan tidak cukup menjadi tanggung jawab dan dijalankan oleh satu individu dalam perusahaan sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan mampu diberikan penilaiannya melalui kemampuan kerjasama antara satu pribadi dengan pribadi yang lain terutama yang terlibat dalam proses beroperasional

d. Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Ricardianto (2014:73), penilaian kinerja sebagai alat untuk membantu pegawai dalam mengelola kinerjanya. Sehingga kinerja mempunyai tujuan yang berindikator luas yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki pekerjaan pekerja dengan memberikan bantuan agar pekerja dapat mewujudkan dan menggunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal serta melaksanakan misi organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan.
- 2) Untuk mendapatkan informasi yang digunakan sebagai dasar melakukan promosi, menegakkan disiplin, menghindari pekerjaan yang keliru, dan pemberian penghargaan.
- 3) Untuk mewujudkan sikap saling pengertian dalam mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi, menyusun program pengembangan pribadi dan karier, program pelatihan pegawai sehingga hasil kepuasan kerja dapat diketahui.
- 4) Untuk menyusun tindakan sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208), Ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan pegawai melalui suatu proses tertentu sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. Target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh pegawai, serta volume pekerjaan yang dilakukaan telah sesuai dengan harapan atasan.

3) Waktu

Ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Kesiadaan dalam mematuhi peraturan organisasi dengan ketepatan waktu masuk dan pulang kerja serta jumlah kehadiran.

4) Kerjasama

Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga mencapai hasil yang sebesar-besarnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti menemukan adanya beberapa referensi yang dapat menunjang penelitian ini untuk dapat ditindak lanjuti. Kemudian dari referensi yang penulis temukan, terdapat titik persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ade Rizky Prasetya tahun 2018 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero))”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero).

Penelitian yang dilakukan oleh Ammara Khairani Lubis tahun 2019 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Selain itu, variabel kompetensi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kelly tahun 2021 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di City Central Hotel Kota Batam”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada City Central Hotel.

Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Setiya Nugrahanie tahun 2016 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Malang)”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Benny Irawan tahun 2016 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Presol Indo Prima Palembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi tahun 2021 dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ade Rizky Prasetya (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero)	Kompetensi dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero)
2	Ammara Khairani Lubis (2019)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan	Kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Selain itu, variabel kompetensi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan
3	Kelly (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di City Central Hotel Kota Batam	Kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada City Central Hotel

4	Dinda Setiya Nugrahanie (2016)	Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Malang)	Kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Malang
5	Benny Irawan (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang	Kompetensi pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Presol Indo Prima Palembang
6	Junaidi (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual

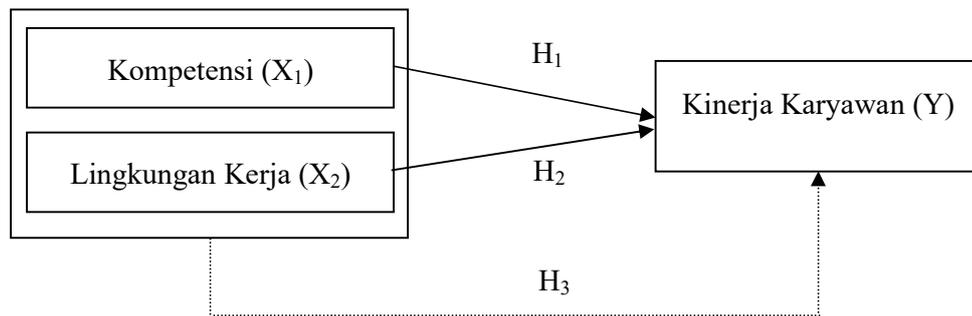
Kerangka konseptual bertujuan untuk membantu peneliti menguraikan dan memahami hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Menurut Watson Wyatt (dalam Suparyadi, 2015:242), kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi, prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi. Menurut Sutrisno (2016:204) kompetensi memiliki beberapa indikator, yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), sikap (*attitude*), nilai (*value*) dan minat (*interest*).

Menurut Kasmir (2016:192), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Menurut Sunyoto (2015:41) indikator dalam lingkungan kerja, yaitu suasana kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas kerja.

Menurut Hasibuan (2016:34), kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Menurut Kasmir (2016:208), ada beberapa indikator dalam kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, waktu dan kerjasama.

Untuk melihat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan

—→ = Pengaruh secara parsial

.....→ = Pengaruh secara simultan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H_1 = Hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

H_2 = Hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_3 = Hipotesis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap
Kinerja karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan satu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan.
- c. Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo Medan.