

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan negara selalu mementingkan dan mengedepankan kesejahteraan para karyawannya dan masyarakat. Dengan perkembangan global secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak atau pengaruh terhadap organisasi perusahaan dan para karyawannya. Dalam organisasi perusahaan negara, karyawan memegang peranan yang sangat dominan dalam proses peningkatan produktivitas kinerja secara menyeluruh, karena merupakan salah satu aset dan sumber daya perusahaan negara yang paling penting dan berdampak pada kesejahteraan organisasi perusahaan secara langsung di samping aset dan sumber daya lainnya. Untuk itu dalam mencapai tujuan, kemajuan dan keberhasilan dalam sebuah organisasi perusahaan negara sekarang ini tentu sangat dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing dan menjalankan kegiatan diperusahaan secara efektif dan efisien sehingga mampu membantu Perusahaan negara untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas.

Kompetensi seorang karyawan perusahaan disesuaikan dengan ketentuan yang dibuat oleh Menteri BUMN dalam peraturan Menteri No.14 Tahun 2014 tentang Standart Kompetensi Jabatan dalam Lingkup Kementrian BUMN. Dengan standart kompetensi yang telah disediakan tentu diharapkan mampu menciptakan karyawan yang handal didalam setiap pekerjaannya. Untuk menghasilkan kinerja

yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karwannya yang berkompetensi

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga merupakan aspek penting dalam organisasi perusahaan, karna lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Lingkungan kerja sendiri terdiri dari lingkungan fisik seperti area sekitar kerja, fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan para karyawan dan lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan dan hubungan antar karyawan dengan pimpinan. Faktor – faktor seperti suasana kerja, hubungan interpersonal, dukungan manajemen dan fasilitas kerja tentu dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung cenderung meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga dapat menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kinerja para karyawan dan begitupun sebaliknya.

Minimnya kelayakan lokasi bekerja mampu menyebabkan mudahnya penyakit menyerang para karyawan 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 bekerja yakni tingkat kebersihan, penerangan yang baik, serta penataan fasilitas yang baik.

Penelitian ini mengambil objek pada PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. PKS Sei Meranti merupakan salah satu Pabrik Kelapa Sawit (PKS) milik PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Holding Perkebunan yang bergerak dibidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran hasil komoditi Perkebunan. Komoditi perkebunan yang diusahakan oleh PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) meliputi kelapa sawit, karet, tembakau, aneka kayuan, buah – buahan dan aneka tanaman lainnya.

Berdasarkan hasil prariset yang penulis lakukan di Pabrik Pengolahan ditemukan adanya permasalahan. Pabrik pengolahan kelapa sawit merupakan fasilitas yang mengolah tandan buah sawit segar (TBS) menjadi minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (PK), serta produk turunannya. . Permasalahan yang penulis temukan diantaranya adalah adanya ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan karyawan sehingga karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari salah satu stasiun di pabrik pengolahan terdapat adanya beberapa karyawan yang belum mahir dalam pengoperasian alat pekerjaanya. Keterlamabatan dalam pengolahan yang diakibatkan kurang mahirnya karyawan dalam pengoperasian alat sehingga memakan waktu yang cukup lama tentu sangat berpengaruh terhadap target yang harus dicapai PKS Sei Meranti tersebut, dan jika dibiarkan terus – menerus tentu akan berdampak pada PKS Sei Meranti kedepannya, dan Hal ini tentu harus dibuktikan adanya pelatihan dan pengawasan untuk menunjang kepehaman,

pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

Selain itu, berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan Asisten pabrik pengolahan, mengenai lingkungan kerja terdapat beberapa fasilitas yang belum memadai seperti toilet yang kurang layak pakai dan airnya tersumbat mengakibatkan para karyawan yang kesulitan saat ingin menggunakan toilet karna harus ke toilet yang lebih jauh, kurangnya penerangan atau pencahayaan di beberapa titik penting bagian teknik membuat para karyawan yang berkegiatan di malam hari kewalahan karna harus menggunakan pencahayaan yang seadanya saat bekerja, masih adanya barang bekas atau besi – besi bekas peralatan kerja yang berserakan di beberapa titik menyebabkan lingkungan kerja yang terlihat sedikit berantakan serta tidak adanya rambu – rambu yang menegaskan 5S dan 5R. Penggunaan rambu – rambu ini membantu memastikan bahwa semua anggota karyawan memahami dan mengikuti prinsip – prinsip 5S dan 5R, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif bagi para karyawan. Dan menurut informasi yang penulis terima dari karyawan pimpinan adanya beberapa kasus perkelahian antar karyawan yang terjadi.

Pentingnya kompetensi dan lingkungan kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini membuat penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan diatas, terdapat berbagai permasalahan yang dapat teridentifikasi diantaranya sebagai berikut :

1. Banyaknya karyawan yang belum mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaanya.
2. Keterlambatan dalam pengolahan akibat kurang mahirnya karyawan dalam mengoperasikan alat kerja.
3. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktivitasnya saat bekerja
4. Tidak adanya rambu – rambu 5S 5R

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian pada PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau penulis membatasi dan memfokuskan masalah sehingga tidak menyinggung dari yang di harapkan maka penelitian hanya membahas tentang variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau pada bagian pabrik pengolahan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau
3. Apakah kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1. 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.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan dalam dunia kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi atau perusahaan yang mengalami masalah serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini meliputi pencapaian tujuan, kualitas kerja, perilaku, dan hasil nyata yang dicapai oleh karyawan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Lijan Poltak Sinambela,2016:483)

Menurut Kamsir (2016:182) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama”.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut”.

Dan dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada masa tertentu.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:13) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari :

- a. Kemampuan potensi (IQ)
- b. Kemampuan reality (know ledge+skill)

Pengertiannya dari faktor diatas ialah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110-120) terlebih lagi seperti IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

trampil dalam pekerjaan sehari – hari maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan kinerja dapat bervariasi tergantung konteks, tetapi umumnya mencakup peningkatan produktivitas, efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Manfaatnya meliputi peningkatan motivasi karyawan, pengambilan keputusan yang lebih baik dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai (2010:311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dan karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.

- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencepai hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan.

Menurut Rivai (2013:315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c. Sebagai perbaikan kerja pegawai.
- d. Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e. Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusia berfungsi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibat pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata “competence” yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Sedangkan secara Etimologi, kompetensi dapat diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Terdapat pengertian lain dari kompetensi menurut beberapa ahli, antara lain :

Menurut Sedarmayanti (2017:111) kompetensi merupakan perpaduan dari ketrampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Menurut Wibowo (2016:271), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang

dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan 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 (Wibowo, 2014:271).

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diterima karyawan berbentuk uang sebagai pengganti kontribusi jasa berupa waktu, tenaga, pikiran yang diberikan kepada suatu perusahaan atau instansi.

2.1.2.2 Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo (2016:275) yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Planning Competency

Kompetensi yang dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. Influence Competence.

Kompetensi yang dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi perusahaan negara. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

3. Communication Competency

Kompetensi yang dikaitkan dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

4. Interpersonal Competency

Kompetensi yang meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.

5. Thinking Competency.

Kompetensi yang dikaitkan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

6. Organizational Competency

Kompetensi yang meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

7. Human Resources Management Competency

Merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

8. Leadership Competency

Kompetensi yang meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

9. Client Service Competency.

Kompetensi yang berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.

10. Business Competency

Kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

11. Self Management Competency

Kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

12. Technical/Operation Competency

Kompetensi yang berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2.1.2.3 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993 : 10) kompetensi terdiri dari 5 (Lima)

Karakteristik yaitu:

1. Motives (Motivasi)

Adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer (1993) menambahkan bahwa motives adalah “drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others “. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan – tujuan yang memberi suatu tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “ feedback “ untuk memperbaiki dirinya.

2. Traits (Watak)

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.

3. Self Concept (Konsep Diri)

Adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Knowledge (Pengetahuan)

Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. Skills (Keterampilan)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

2.1.2.4 Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky dalam Edy Sutrisno (2016:208) manfaat kompetensi sebagai berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan sertamemfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan

lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan

2.1.2.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, menurut Michael Zwell dalam Wibowo (2010:102) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya pengalaman.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah kenyatannya, kepribadian seseorang dapat berubahkan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, isu emosional, kemampuan intelektual

2.1.2.6 Indikator – Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:5) terdapat lima indikator kompetensi yaitu:

1. Watak

Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

2. Motif

Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

3. Konsep diri

Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.

4. Pengetahuan

Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

5. Keterampilan

Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sofyan, 2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan baik itu berbentuk barang maupun berbentuk tenaga, berbentuk barang seperti barang-barang inventaris sebagaimana pendukung pekerjaan tersebut berjalan dengan lancar tanpa ada kendala dalam melaksanakan kerja. Berbentuk tenaga seperti pengaruhnya suatu pemimpin yang dimana mereka bisa mengawasi dan memberikan semangat kepada karyawan yang dapat menimbulkan semangat dan tingkat percaya diri pekerja dalam melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2011: 13) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Iklim kerja tersebut mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan, tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Iklim dapat membuat karyawan berkendala saat melakukan pekerjaan yang dimana seharusnya pekerjaan selesai satu hari menjadi selesai dua sampai tiga hari karena iklim yang tidak mendukung. Iklim yang mudah

berubah-ubah dapat membuat karyawan menjadi sakit sehingga berdampak kepada pekerjaan yang dibebankan perusahaan terhadap karyawan.

Menurut (Nitisemito dan Arida, 2012: 3) menyatakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga sesuatu yang dapat mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan yang maksimal seperti suatu perusahaan yang memberikan fasilitas karyawan dengan cukup yang akan berdampak terhadap hasil dari output dan hasil jaya yang akan menimbulkan keuntungan kepada perusahaan. Sebaliknya apa bila perusahaan tidak memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan kinerjanya maka karyawan tidak akan memberikan output yang baik dan jasa yang baik pula karena beban karyawan yang tidak puas dengan lingkungan kerja kurang baik yang di berikan perusahaan.

Menurut (Komarudin, 2011: 88) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang terpapar dari atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam memaksimalkan kerjanya . Dikarenakan Karyawan tidak akan bisa melakukan kinerjanya dengan maksimal apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik terutama lingkungan kerja yaitu ifentaris . Ifentaris pekerja adalah kunci dari hasil pekerjaan karyawan dimana apabila lingkungan kerja maksimal maka tidak ada lagi alasan karyawan untuk tidak memaksimalkan pekerjaanya.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018:213) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langung maupun tidak langsung. Lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan karyawan adalah pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah

lakunya maupun fisiknya kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

3. Lingkungan kerja non fisik

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

3.1.3.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2017:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal,

dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

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

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

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

adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Bau-bauan di tempat kerja

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

7. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh

besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di tempat kerja

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

9. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di tempat kerja

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

Dari uraian yang telah dijelaskan dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka karyawan semakin betah dan produktif bekerja sehingga mampu mengeluarkan potensi terbaiknya.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sulistiawan, 2017: 63) Terdapat empat indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Penerangan yang cukup namun tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2. Sirkulasi udara dalam ruangan

Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan pada ruangan yang penuh dengan pekerja.

3. Suara Bising

Suara bising sangat mengganggu konsentrasi, siapapun tidak akan senang mendengarkan suara bising apalagi dalam keadaan sibuk bekerja.

4. Keamanan di tempat kerja

Keamanan sangat penting untuk para karyawan agar karyawan bisa fokus dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk membantu penelitian ini, beberapa penelitian telah digunakan dalam peneliti ini.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zaki Ja'far Shodiq (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Dionisius Advent Subangun (2020)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Guthrie Jaya Indah Island Resort	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Gugun Gunawan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata Cicendo Bandung (Bagian instansi rawat inap & Jalan)	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Syafdoni Syarif (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan dan Administrasi & Umum pada PT. Perkebunan Nusaantara V (Persero) Sei. Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Uswatun Hasanah (2022)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aek Tarum PKS Belida Sampoerna Agro Kabupaten OKI	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

6.	Salma Al Fizha (2020)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi pada bank BRI syariah cabang fatmawati tahun 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
----	-----------------------	---	---

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013).

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merujuk pada kombinasi dari beberapa faktor yang memungkinkan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif. Pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja karyawan sendiri sangat signifikan. Karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tugas mereka cenderung lebih produktif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan menjadi strategis dalam mencapai kinerja yang optimal dalam konteks organisasi.

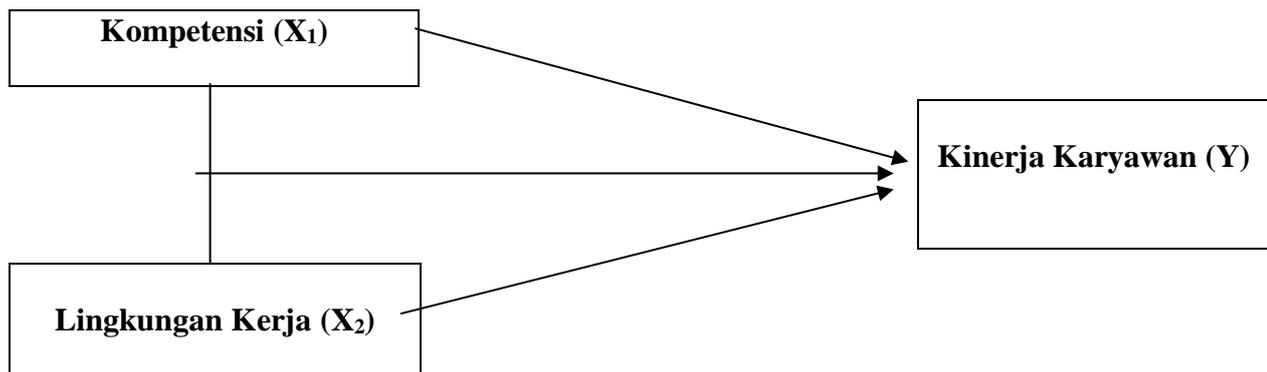
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memotivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan serta memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memerhatikan lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja adalah keterampilan atau kemampuan yang mendukung seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Lingkungan kerja, di sisi lain, mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor, seperti budaya perusahaan, lingkungan fisik, dan fasilitas-fasilitas pendukung



Gambar 2.1

Krangka konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau
3. Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PKS Sei Meranti PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau