

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebagai bahan penelitian yang di lakukan ini. Adapun beberapa hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan tidak terlepas dari topik penelitian mengenai kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Anshari dkk (2019) Meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datacrip Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datacrip cabang Makassar. Sampel penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis data Regresi Berganda.

Penelitian tentang Kinerja juga pernah dilakukan oleh Mulia dan Saputra (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat signifikansi Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan dengan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik

metode survei dengan kuesioner. Hasil dari penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Penelitian tentang Kinerja juga pernah dilakukan oleh Muh. Yusuf dkk (2018), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Keakuratan Data Retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Tujuan dari penelitian ini mengetahui dan menganalisis tingkat signifikansi dari Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh yang berjumlah 42 orang. Data yang digunakan adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.

Penelitian selanjutnya yang pernah meneliti tentang Kinerja juga dilakukan oleh Hutagaol dkk (2022), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian pengaruh. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu

Utara, sebanyak 42 pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling atau sampel jenuh sebanyak 42 Pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik penyebaran angket/questioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan adanya pengaruh signifikan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Varibel	Hasil
1.	A. Rahadi Iqzal Anshari dkk (2019)	Analisi pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Datacrip Makassar	Analisis regresi berganda	Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variabel Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Datacrip Cabang Makassar
2.	Mulia dan Saputra (2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berprestasi terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.	Regresi Linier berganda	Kompetensi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja	Kompetensi, Lingkungan kerja dan Motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

3.	Muh. Yusuf dkk (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng.	Regresi Linier berganda	Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Keakuratan Data	Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap tingkat keakuratan data retribusi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Soppeng
----	-----------------------	---	-------------------------	---	---

2.1 Sumber : Data diolah, 2022

2.2 Landasan Teori

Di dalam penelitian ini, terdapat beberapa teori yang dijadikan landasan dalam penelitian. Berikut ini adalah teori-teori yang digunakan:

2.2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (Triastuti, 2019).

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan

atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi (Priansa, 2017).

2.2.2 Pentingnya Kompetensi Karyawan

Menurut Dessler (2017) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab akibat (*causal*) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi *judge* mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan
Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu

mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018), sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*) Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
- e. Sikap (*attitude*) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (interest) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.2.4 Motivasi

Kebutuhan yang dimiliki oleh setiap karyawan berbeda-beda, sehingga motivasi yang diperlukan atau yang dibutuhkan pun berbeda satu sama lainnya. Untuk mencapai sasaran-sasaran dari pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya diperlukan motivasi yang tinggi bagi setiap karyawan. Fachreza, dkk., (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Hanafi & Yohana, 2017). Lusri & Siagian (2017) menjelaskan bahwa motivasi (*motivation*) merupakan sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Susanto (2019) terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (insentif positif). Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif (insentif negatif). Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif

ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi di atas sering digunakan oleh suatu organisasi atau instansi. Dan dalam penggunaannya harus tepat, baik atau benar, dan juga seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai dan mencapai suatu keinginan atau kebutuhan para pegawai.

2.2.5 Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan karyawan berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka muncul tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan (Muazaroh & Subaidi, 2019), yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*). Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, dan bernafas.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*). Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

- c. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**. Kebutuhan untuk mereka memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berintegrasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. **Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)**. Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain dalam lingkungannya.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**. Kebutuhan untuk kegunaan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain Nitisemito dalam Nuraini (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ditugaskan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan

memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2015), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja menurut Septianto (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah (Siagian, 2011), bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi untuk pertukaran udara, tersedianya peralatan kerja yang memadai, tersedianya tempat untuk melakukan ibadah keagamaan, tersedianya tempat untuk melepas lelah, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, indikatornya adalah

perhatian dan dukungan, kerjasama antar pegawai, kelancaran komunikasi, struktur kerja dan tanggung jawab kerja. Menurut Sunyoto (2015), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sutrisno (2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2.2.7 Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan Kerja fisik, yang merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. kemudian lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

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

2.2.8 Kinerja

Setiap perusahaan di dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, yang terdiri dari elemen-elemen sumber daya manusia (karyawan) yang mempunyai tugas serta tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian tujuan yang akan dicapai, baik yang harus dilaksanakan secara sendiri-sendiri maupun secara berkelompok (tim).

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, karena karyawan adalah penggerak utama untuk setiap kegiatan operasional perusahaan dan yang harus berperan aktif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut pengertian kinerja menurut Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Rani & Mayasari (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang

telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen kinerja menurut Moehariono (2018) adalah *“performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams”* (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian tingkat keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam pekerjaannya, yang di dalam prosesnya terlihat bagaimana kualitas dan kuantitas dari setiap karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.2.9 Indikator Kinerja

Menurut Hardiansyah (2018) indikator kinerja dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.
- c. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Indikator kinerja menurut Ratnasari (2017), pekerjaan dapat diukur antara lain dengan:

- a. Jumlah Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.
- c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.
- d. Kehadiran. Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan Kerja Sama. Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

a. Motivasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi Lusri & Siagian (2017). Menurut Rismayadi (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang karyawan lakukan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

b. Kompetensi

Menurut Rahmisyari (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik Kepribadian
- e) Motivasi
- f) Isu Emosional
- g) Kemampuan Intelektual
- h) Budaya Organisasi
- c. Disiplin

Menurut Sidanti (2015) sikap dan mental yang berupa disiplin kerja, etika kerja, dan motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faslah & Savitri, (2017) disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi perlu dilakukan oleh setiap karyawan.

d. Kompensasi

Menurut Jufrizen (2018) jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan seperti mogokkerja dan meningkatkan keluhan-keluhan. Hal-hal yang berhubungan dengan

kesejahteraan pegawai seperti gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sudaryo et al (2018).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam industri jasa, pencapaian tujuan ditetapkan melalui sarana dalam bentuk organisasi, yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:271) yang mengemukakan bahwa, Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Kompetensi pegawai yang memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja.

Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh:

1. Mulia (2021) mengatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. kinerja karyawan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.
2. Anshari (2019) mengatakan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Disimpulkan bahwa kompetensi karyawan (X1) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan (Y).

2.3.2 Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukann perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Diberikannya motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Jufrizen (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, para atasan maupun manajer juga harus memberikan motivasi kepada para karyawan, hal ini berujung kepada semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Semangat dalam bekerja sangat diperlukan, salah satu penunjang semangat adalah pemberian motivasi kerja oleh perusahaan. Tanpa semangat, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan standar atau biasa saja. Maka dari itu, dengan peran motivasi kerja akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, selalu berusaha mencapai target yang diberikan, dan memberikan hasil yang optimal dengan mengikuti ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Menghasilkan kinerja karyawan yang gemilang adalah upaya oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut yaitu menciptakan perusahaan yang bernilai tinggi. Penelitian lain yang mendukung Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh:

1. Dwiyanti, dkk (2019) pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi.
2. Sukidi & Wajdi (2017) seorang pekerja yang memiliki motivasi akan berusaha untuk sebaik mungkin melaksanakan tugasnya agar menghasilkan kinerja yang tinggi dan hasil yang berkualitas. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga menambah semangat kerja karyawan dalam bekerja, maka dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi.

Disimpulkan bahwa kompetensi karyawan (X2) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan (Y).

2.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menggambarkan suatu kondisi tempat yang bisa dilihat (fisik) serta kondisi suatu hubungan yang hanya dapat dirasakan oleh para karyawan

dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan (non fisik). Lingkungan kerja yang potensial akan menciptakan kondisi dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut penelitian Fatihudin & Firmansyah, (2018) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut Ressa (2017). Sedangkan menurut penelitian dari Wijaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang mendukung Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh:

1. Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja karyawan dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.
2. Widya Amrita (2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa nyaman dalam bekerja sehingga pegawai mampu mengerjakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016), bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori-teori relevan, belum didasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

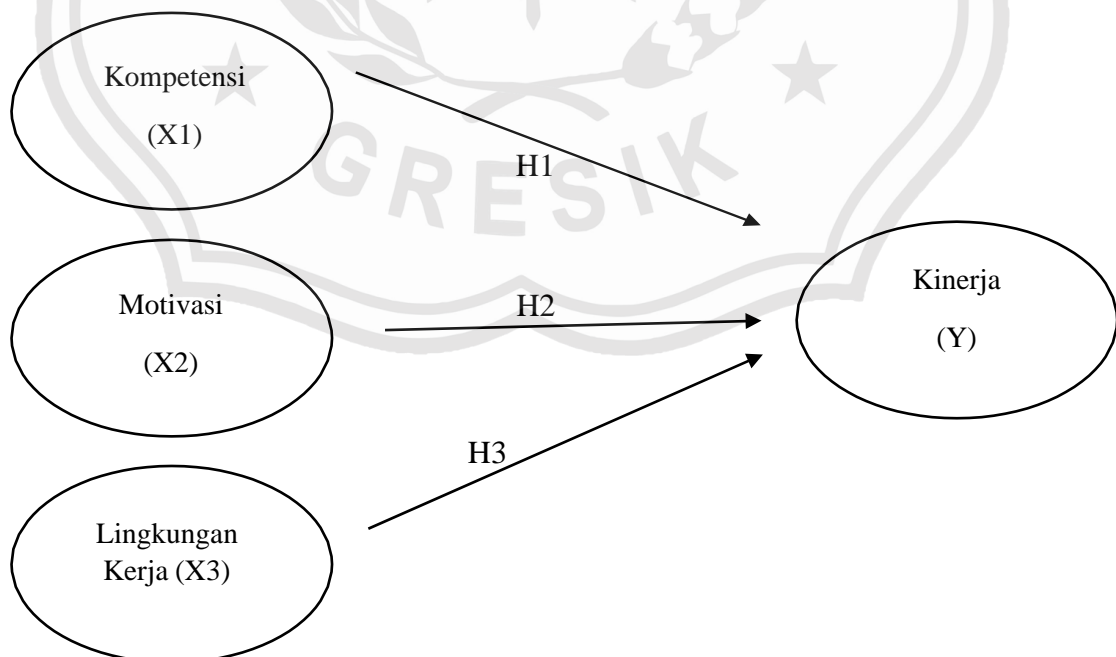
H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Berkah Utama Traktor.

2.5 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan memahami konsep dari kerangka penelitian ini, dapat dijelaskan melalui gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Gambar Kerangka Konseptual

Keterangan :

X = Variabel Indenden

Y = Variabel Depend

