**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Kinerja Karyawan**
2. **Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian Menurut Ricardianto, (2014:67) kinerja atau perfomance 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 Menurut Mangkunegara (2008:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016: 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menetukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

1. **Jenis-jenis Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

1. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009: 6), kinerja seorang karyawan terdapat yang dipengaruhi kinerja oleh faktor antara lain sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksankan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajmen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisaasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.
3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor –faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Sedangkan menurut Mohammad Pabundu (2006: 122), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.
2. faktor eksternal antaralain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi (2006: 64-65), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu:

1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya
2. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
3. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam mengahadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Selain itu, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli yang sebagai mana telah di uraikan di atas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan lain-lain

1. **Indikator Kinerja Karyawan.**

Dalam suatu perusahaan ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang di kemukakan oleh Prabu Mangkunegara (2008:67), yaitu:

1. Kualitas kerja Dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja Dalam hal ini output perlu diperhatikan juga, buakn hanya output rutin, tapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
3. Tanggung jawab Dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan juga kerajinannya.
4. Sikap karyawan Dalam hal ini sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerja serta kerja sama.
5. **Kompetensi**
6. **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, ketrampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:308), kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi. Menurut Clark (1997:297), *Competency is a knowledge or know how for doing a effective job*. Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara aktif.

1. **Jenis - Jenis Kompetensi**

Menurut Suparyadi (2015: 245), ada beberapa jenis kompetensi untuk memahami bagaimana karyawan memiliki kompetensi sesuai bidangnya antar lain:

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 kemampupan 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
6. **Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Wibowo (2016: 283), Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu:

* + 1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya maupun orang lain akan memengaruhi perilakunya. Apabila orang yakin bahwa mereka mampu dalam melakukan sesuatu maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan sangat mudah.

* 1. Kahlian atau Keterampilan

Kahlian atau Keterampilan merupakan faktor yang penting dalam dalam menentukan suksesnya kompetensi yang dimiliki karyawan. Kahlian atau Keterampilan dapat ditingkatkan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan sesuai dengan bidangnya. Pengembangan keahlian atau keterampilan akan meningkatkan kompetensi.

* 1. Pengalaman

Faktor kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh suatu pengalaman. Dimana seseorang yang pekerjaannya hanya membutuhkan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang menggunakan pemikiran strategis yang luas. Dengan pengalaman tersebut seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

* 1. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu dengan merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungannya.

* 1. Motivasi

Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan menemukan peningkatan akan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang memengaruhi kinerja.

* 1. Isu Emosional

Penampilan dalam kerja seseorang dipengaruhi Kondisi emosional. Gangguan emosional seperti rasa takut dan malu dapat menurunkan penampilan kerja. Seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik karena rasa percaya diri yang tinggi.

* 1. Kemampuan Intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan pemikiran konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran dan pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.

* 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, dan motivasi kerja yang akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

1. **Indikator Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2012:204) kompetensi mempunyai indikator yaitu:

* + - 1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
			2. Pemahaman (understanding), yaitu ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
			3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
			4. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.
1. **Lingkungan Kerja**
2. **Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sihombing (2010:134) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Dari beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

1. **Jenis – jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dibagi menjadi 2, pandangan ini sejalan dengan Suwardi dan Daryanto (2018:213) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yakni semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja secara lansung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi lingkungan fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya dan lingkungan fisik yang melalui perantara seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya

1. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang harmonis dan nyaman harus senantiasa diciptakan agar semua karyawan memiliki kinerja yang positif.

1. **Faktor- faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Widodo (2016:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga di faktai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor. Selanjutnya Sri Widodo (2016:96) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik:
2. Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibebankan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

1. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal. Bekerja pada suhu tubuh panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum kondisi panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat sehingga pekerja akan merasakan letih dan kinerja menurun.

1. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan ini berhubungan atau dipengraruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan anatara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

1. Sirkulasi udara ditempat 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 bercampur dengan gas atau bau -bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Udara yang kotor mengakibatkan sesak napas. Hal ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasilan oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen disekiat tempat kerja dan pengaruh psikologis adanya tanaman disekitar tempat kerja, akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

1. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, buni yang tidak dikehendaki telinga karena dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bahkan, menurut suatu penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efesien sehingga produktivitas kerja meningkat.

1. Getaran mekanisme di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturan, baik dalam intensitas maupun frekuensi.

1. Bau-bauan ditempat kerja

Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

1. Tata warna di tempat kerja

Manata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.

1. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi di tempat kerja ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitam dengan cara mengatur tata letak, tata warna dan perlengkapan.

1. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga kondisi dan tempat kerja dalam keadaan aman perlu diperhatikan pemanfaatan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2013:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikang pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antara kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasamanyang baik diantara kelompok yang ada.
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunkasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan.
4. **Indikasi Lingkungan Kerja**

Indikator dalam lingkungan kerja yaitu: (g, 2015 :41)

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.
5. **Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang sudah banyak memberikan manfaat kepada berbagai pihak. Sebagai landasan dan pertimbangan terhadap arah dari penelitian ini tentu tidak akan lepas dari penelitian terdahulu juga. Berikut beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amirul Fajar Arrohman, 1742143021 tahun 2019 yang berjudul “P engaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung”. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 48 responden. Peneliti menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompetensi, dan lingkungan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai.  Hasil penelitian menujukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung. Persamaan penelitian ini adalah sama sama menggunakan variable bebas Kompetensi dan Lingkungan Kerja dan Variabel terikat Kinerja, yang berbeda lokasi penelitiannya
2. Penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 55 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada penggunaan variabel dimana penelitian di atas menggunakan stres kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian perbedaan lokasi penelitian yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas.
3. Mohamad Efendi dkk (2017) penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada karyawan bagian produksi perusahaan rokok adi bungsu malang)”. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 55 responden. Peneliti menggunakan 2 variabel bebas yaitu kompetensi, dan lingkungan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu di perlukan keterampilan dari karyawan, ketrampilan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau training bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Perusahaan Rokok Adi Bungsu. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang diciptakan oleh perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, oleh sebab itu perlunya tingkat keamanan di tempat kerja agar karyawan merasa nyaman sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga, kompetensi dan lingkungan memiliki hubungan yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Rokok Adi Bungsu.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 125 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial

terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel dan lokasi penelitian. Penelitian diatas menggunakan variable bebas Kompetensi dan Disiplin Kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Juned, LCA., Robin Jonathan dan Elfreda Aplonia Lau tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian di atas adalah adanya perbedaan variable bebas dan tambahan penggunaan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dengan lokasi penelitian yaitu pada Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Julian Ashariandi tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja pada Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. Pusri Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel jenuh (sensus) yaitu semua karyawan berjumlah 56 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial baik variabel kompetensi maupun variabel motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel dan lokasi penelitian. Penelitian diatas menggunakan variable bebas Kompetensi dan Motivasi yang mempengaruhi kinerja Departemen Perencanaan Material dan Pergudangan PT. PUSRI Palembang.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurgunawan abdi dan Muhsin Wahid tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 56 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik sehingga akan menghasilkan kualitas kerja seperti yang diharapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, dan 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang ada, telah sangat sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan

Perbedaan dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian yaitu di Dinas Kesehatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Meta Clara, Wina Wirdani Manalu, Cahaya Deviana Naiborhu, Nurmaidah Ginting. 2018 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan pada PT PerkebunanNusantara III Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 772 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa 1. Pengujian Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Perkebunan Nusantara III Medan. 2. Secara parsial kompetensi (X2) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. 3. Secara parsial lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawani(Y) pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. Perbedaan dengan penelitian di atas adalah adanya variable bebas Disiplin dan Kepemimpinan dengan lokasi penelitian yaitu pada PT Perkebunan Nusantara III Medan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sherren Sanchia Tanaya, tahun 2021 yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Nelayan di Pangkalan Pendaratan Ikan Desa Sangsit”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 35 nelayan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja nelayan, (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja nelayan (3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja nelayan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah lokasi penelitian yaitu di Desa Sangsit Kecamatan Sawan Kanupaten Buleleng Bali.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Intan Febriani yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja kkaryawan pada PT. OAE Manufaktur Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan populasi sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada variable bebas Didiplin dan lokasi penelitian yaitu di Jl. Kp Pasirandu RT 004 RW 002 Desa Sukasari Kecamatan Serang Baru Kabupaten Bekasi, Jawa Barat.
4. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2017:60), mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari skema kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan pengaruh variabel-variabel yang digunakan selama penelitian ini yaitu:

1. Variabel independent (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan (X), dalam hal ini yang termasuk yang termasuk variable bebas adalah Kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2)
2. Variabel Dependent (terikat) yaitu variabel yang di pengaruhi variabel lain yang dilambangkan dengan (Y), dalam hal ini yang termasuk variable terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. **Hipotesa Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan tentang sesuatu yang untuk sementara waktu dianggap benar, dapat juga diartikan yang akan diteliti sebagai jawaban sementara dari suatu masalah. (Supranto, 2012:327). Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir tersebut diatas maka hipotesa dalam penelittian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Betonindo
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Betonindo