

BAB II

Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan, baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali informasi dari berbagai sumber seperti buku-buku maupun skripsi dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Menurut Tran (2020) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yangmeliputikondisi fisik, ruang,tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan,atasan, rekankerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan,kebijakandan peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Nabawi (2020) 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.

Menurut Havaei et all (2020) Mendefinisikan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Nitisemito dalam Jalil (2019) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Tabel 2. 1
Definisi Lingkungan Kerja

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Nabawi (2019)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.
2	Tran (2020)	Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yangmeliputikondisi fisik, ruang,tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan,atasan, rekankerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan,kebijakandan peraturan-peraturan perusahaan.
3	Nabawi (2020)	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.
4	Havaei et all (2020)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.
5	Nitisemito dalam Jalil (2019)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi pengetahuan, maka penulis menggunakan Nitisemito dalam Jalil (2019) yang menyatakan Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatulingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukan bahwa suara-suara yang konstan dapat

diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi

Menurut Afandi (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan.
- 2) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

- 3) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- 4) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah “kebebasan individu” dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran. Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu.

Menurut Darmawan (2019) factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

9. Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019). Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Burhannudin et al (2019). Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
4. Tersedianya fasilitas kerja

Menurut Afandi (2018). Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Pengaturan Warna
4. Dekorasi
5. Suhu Udara
7. Kelembaban udara

Menurut Nitisemito dalam Jalil (2019). Indikator Lingkungan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

3. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Berdasarkan indikator Lingkungan Kerja menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada table berikut ini:

Tabel 2. 2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Penulis dan Tahun	Indikator
1	Sedarmayanti (2019)	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan Warna 5. Ruang yang dibutuhkan 6. Kemampuan untuk bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
2	Burhannudin et al (2019)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan 4. Tersedia fasilitas kerja
3	Afandi (2018)	1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Pengaturan warna 4. Dekorasi 5. Suhu Udara 6. Kelembaban Udara
4	Nitisemito dalam Jalil (2019)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator profesionalisme, maka penulis menggunakan Nitisemito dalam Jalil (2019) indikator dapat diukur antara lain: 1. Suasana Kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas untuk pegawai.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2019) menyatakan 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.

Menurut Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan.

Menurut Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Tabel 2. 3
Definisi Kompetensi

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Wibowo (2019)	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.
2	Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019)	Kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.
3	Rachmaniza (2020)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan.
4	Sinaga (2019)	Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.
5	Gultom (2019)	Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kompetensi, maka penulis menggunakan Wibowo (2019) yang menyatakan 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.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wahyuin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi k, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan

6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif

7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

2.1.2.3 Indikator-Indikator Kompetensi

Adapun Indikator Menurut Wibowo (2018) pada kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan karyawan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Kemampuan/Keterampilan

merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap perilaku karyawan

sikap merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (self concept) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skill) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Menurut Wibowo (2019). Indikator Kompetensi diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4. Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Kemampuan Intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2017) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda 30etika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

4. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa ,staff dan manager atau merupakan pandangan 17 kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia,jujur,bersahabat dan judes.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak.

Tabel 2. 4
Indikator-Indikator Kompetensi

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Wibowo (2018)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan/Keterampilan 3. Sikap perilaku karyawan
2	Ruky dalam Fadillah, dkk (2017)	1. Karakter pribadi (traits) 2. Konsep diri (self concept) 3. Pengetahuan (knowledge) 4. Keterampilan (skill)
3	Wibowo (2019)	1. Keyakinan dan nilai-nilai 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Karakteristik Kepribadian 5. Motivasi 6. Kemampuan intelektual 7. Budaya Organisasi
4	Wibowo (2017)	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Peran Sosial 4. Citra Diri 5. Sikap

Sumber : Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator Kompetensi, maka penulis menggunakan Wibowo (2019) yang menyatakan indikator Kompetensi yaitu diantaranya: 1. Keyakinan dan nilai-nilai, 2. Keterampilan, 3. Pengalaman, 4. Karakteristik Kepribadian, 5. Motivasi, 6. Kemampuan intelektual, 7. Budaya Organisasi

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Muis, et al., (2018) 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 norma dan etika.

Menurut Salam et al., (2021) Kinerja atau biasa disebut performance, yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.

Menurut Muafi, (2019) Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

Menurut Mardjuni Syafruddin, (2021) kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya.

Menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja..

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Pegawai

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Muis, et al., (2018)	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 norma dan etika.
2	Salam et al., (2021)	Kinerja atau biasa disebut performance,yaitu hasil dari apa yang telah dikerjakan atau prestasi kerja Namun sebenarnya kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya hasil dari apa yang telah dikerjakan, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut berjalan.
3	Muafi, (2019)	Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.
4	Syafruddin, (2021)	Kinerja adalah bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya.
5	Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Kinerja Karyawan, maka penulis menggunakan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun

(2019) yang Mengemukakan definisi Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dan Perilaku Kerja.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Ermawati (2023) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan, antara lain:

1. Faktor internal Karyawan

Faktor internal pegawai adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor pembawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor-faktor tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan etos kerja.

2. Penempatan kerja yang tepat

Penempatan kerja pegawai menentukan kinerjanya. Semakin tepat posisi pegawai maka semakin tinggi pula kinerjanya.

3. Faktor internal organisasi

Faktor internal organisasi merupakan faktor yang diperoleh seseorang dari lingkungan kerjanya seperti dukungan yang diterimanya ketika bekerja. Faktor internal organisasi seperti strategi organisasi, iklim organisasi, kompensasi.

4. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi adalah peristiwa, keadaan atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja

pegawai. Faktor eksternal organisasi seperti kondisi ekonomi, keuangan, sosial dan budaya Masyarakat.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Suparman (2020) mengatakan indikator kinerja karyawan, antara lain:

1. Kuantitas kerja karyawan

Kuantitas kerja mencerminkan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam hal jumlah atau volume.

2. Kualitas kerja karyawan

Kualitas kerja mencakup sejauh mana hasil kerja mencerminkan akurasi, ketepatan, keunggulan, dan kepuasan klien atau pelanggan.

3. Efisiensi karyawan

Efisiensi mencakup kemampuan untuk menggunakan sumber daya (seperti waktu, tenaga, dan anggaran) dengan bijak untuk mencapai hasil yang optimal.

4. Usaha karyawan

Usaha pegawai mencerminkan sikap proaktif, semangat, dan dedikasi untuk mencapai hasil yang baik.

5. Standar profesional pegawai

Standar profesional mencakup perilaku yang etis, integritas, komitmen terhadap keunggulan, dan ketaatan terhadap peraturan atau pedoman yang berlaku.

6. Kemampuan karyawan

Merujuk pada tanda-tanda atau petunjuk sejauh mana seorang pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang relevan untuk mengeksekusi tugas-tugasnya.

7. Ketepatan karyawan

Ketepatan karyawan mencakup kemampuan untuk melakukan tugas dengan benar, menghindari kesalahan, dan mematuhi instruksi atau prosedur yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 yaitu:

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan Prilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait/ atau instansi lain.

2. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

3. Inisiatif Kerja

Kemauan dan kemampuan untuk melahirkan ide-ide baru, cara-cara baru untuk peningkatan kinerja, kemauan untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan, melihat masalah sebagai peluang bukan

ancaman, kemauan untuk bekerja menjadi lebih baik setiap hari, serta penuh semangat dan antusiasme.

4. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepemimpinan

Kemauan dan kemampuan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Indikator kinerja karyawan menurut Hamidah (2022) sebagai berikut:

1. Stabilitas dan konsistensi

Mencerminkan kemampuan pegawai untuk mempertahankan kinerja yang baik dan konsisten dalam jangka waktu tertentu, tanpa fluktuasi yang signifikan.

2. Evaluasi kinerja

Proses penilaian atau pengukuran secara sistematis terhadap kinerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3. Efektivitas individu

Merujuk pada kemampuan seorang pegawai untuk mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan-tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan mereka.

Menurut Audenaert et al (2019) bahwa untuk mengukur kinerja Karyawan ada

5 Indikator yaitu:

1. Kecepatan

Efisiensi dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas.

Kecepatan dalam konteks kinerja pegawai bisa diukur dari seberapa cepat tugas-tugas rutin diselesaikan atau seberapa cepat tanggapan diberikan terhadap permintaan atau masalah.

2. Ketepatan

Ketepatan melibatkan kemampuan untuk menghindari kesalahan atau kekeliruan dalam menjalankan tugas dan memberikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan.

3. Kerjasama

Mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, berbagi informasi, mendukung kolega, berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama, dan menjaga harmoni dalam interaksi dengan rekan kerja.

4. Kuantitas

Kemampuan untuk menghasilkan output atau karya dalam jumlah yang memadai sesuai dengan target atau harapan yang telah ditetapkan.

5. Keterpaduan hasil kerja

Kemampuan untuk menggabungkan berbagai elemen atau komponen dalam pekerjaan menjadi kesatuan yang sejalan dan koheren, sehingga menghasilkan hasil akhir yang lebih baik dan terkoordinasi.

Adapun Indikator Kinerja Karyawan menurut Fakhri et al. (2020) yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan mencerminkan jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai, seperti jumlah proyek yang diselesaikan, produk yang diproduksi, atau layanan yang diberikan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencakup sejauh mana pegawai mampu menghasilkan hasil kerja yang memenuhi atau bahkan melebihi harapan dan kebutuhan. Kualitas dapat diukur berdasarkan ketepatan, keakuratan, keandalan, dan keunggulan dalam hasil kerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyelesaikan mencerminkan kemampuan pegawai untuk tugas-tugas dengan tepat waktu, menghindari keterlambatan yang dapat mengganggu jadwal keseluruhan.

4. Kehadiran karyawan

Kehadiran karyawan mencerminkan komitmen, kedisiplinan, dan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan tim.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, mendukung tim, membangun hubungan kerja yang baik, dan berkontribusi positif dalam pencapaian tujuan bersama.

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Pegawai

No	Penulis/Tahun	Indikator
1	Suparman (2020)	1. Kuantitas kerja karyawan 2. Kualitas kerja karyawan 3. Efisiensi karyawan 4. Usaha karyawan 5. Standar profesional karyawan 6. Kemampuan karyawan 7. Ketepatan karyawan
2	PP No. 30 Tahun (2019)	1. Orientasi pelayanan 2. Komitmen 3. Inisiatif kerja 4. Kerja sama 5. Kepemimpinan
3	Hamidah (2022)	1. Stabilitas dan konsistensi 2. Evaluasi kinerja 3. Efektivitas individu
4	Audenaert et al. (2019)	1. Kecepatan 2. Ketepatan 3. Kerjasama 4. Kuantitas 5. Keterpaduan hasil kerja
5	Fakhri et al (2020)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran karyawan 5. Kemampuan bekerja sama

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator kinerja karyawan, maka penulis menggunakan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 yang menyatakan indikator kinerja pegawai yaitu diantaranya: 1) orientasi pelayanan, 2) komitmen, 3) inisiatif kerja, 4) kerja sama, dan 5) kepemimpinan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk

menentukan hasil penelitian yang dilakukan penulis sekarang. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variable yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Jefri Iswanto (2017)	Judul: Kompetensi, Profesionalisme Kerja Dan Kinerja Karyawan Metode: Analisis regresi linear berganda Sampel: 50 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru	kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang kompetensi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan Kompetensi sebagai variable (X1) Perbedaan tempat
2.	Jeine K. Turangan (2017)	Judul: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Manado Metode: Analisis regresi berganda Sampel: 51 Guru (PNS) SMA Negeri 1 Manado	menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang kompetensi, dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan Disiplin Kerja sebagai (X2) Perbedaan tempat
3.	Rizal Nabawi (2019)	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Metode: Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian Terdahulu menggunakan Kepuasan kerja sebagai (X2) Perbedaan tempat

		Sampel: 82 orang karyawan di BRI Cabang Manado	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.		
4.	Narimawati (2023)	Judul: Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Cabang Bandung Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Metode: analisis regresi menggunakan software Spss Sampel: 61 Orang	Hasil menunjukkan bahwa karakteristik mempengaruhi kepuasan kerja secara parsial kemudian lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara parsial dan karakteristik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang lingkungan kerja	Penelitian terdahulu menggunakan Karakteristik Individu (X1) dan Kepuasan Kerja (Y) Perbedaan tempat
5.	Ainanur, Satria Tirtayasa (2018)	Judul: Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Metode: analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS Sampel: karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang	Hasil penelitian budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang Kompetensi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi (X2) Perbedaan tempat

6.	Isniar Budiarti (2013)	Judul: Analisis Kompetensi Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Metode: Survei Sampel: karyawan pos pemeriksa 77 sampel dan kantor pos cabang 39 sampel	Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Dari hasil analisa deskriptif kompetensi masuk pada kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi dan apabila hal ini didukung oleh faktor internal lainnya akan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap PT. Pos Indonesia (Persero)-Bandung. Seperti kompensasi yang sesuai dengan prestasi, pelatihan, dan rotasi jabatan untuk menghindari kebosanan atau kejenuhan karyawan	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang Kompetensi	Penelitian terdahulu menggunakan Kompetensi (X1) Perbedaan tempat
7.	Samsul Arifin, Arif Rachman Putra, Cahya Fajar Budi Hartanto (2019) ISSN 2685 - 869X	Judul: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Metode: purposive sampling Sampel: 35 orang dari total populasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap	Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penulis meneliti tentang Kompetensi dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) Perbedaan tempat

			kinerja karyawan		
--	--	--	---------------------	--	--

Sumber: Data Diolah, 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh peneliti. Penelitian ini meneliti beberapa variabel yaitu Lingkungan kerja dan Kompetensi. Lingkungan kerja dan Kompetensi merupakan aspek atau komponen yang sangat penting bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Terdapat 7 indikator pada lingkungan kerja 1) Suasana kerja, yaitu kondisi yang ada disekitar pegawai melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang 3) Tersedianya fasilitas untuk pegawai hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja Selain Lingkungan kerja adapun variabel kompetensi yang juga sangat penting dan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki Kompetensi yang baik salah satunya seperti memiliki skill komunikasi. Pegawai yang memiliki skill komunikasi mampu

menyampaikan informasi lisan maupun tulisan dengan lebih efektif dibandingkan dengan pegawai yang kurang memiliki skill komunikasi yang akibatnya dapat menimbulkan lambatnya dalam menyelesaikan beban pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dapat diukur dengan indikator

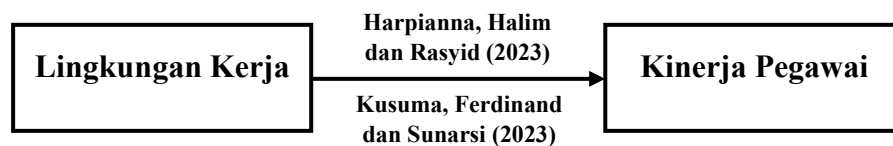
- 1) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan pegawai menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.
- 2) Kemampuan/Keterampilan, yaitu suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.
- 3) Sikap perilaku pegawai, yaitu pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung merupakan instansi yang berfokus untuk menangani permasalahan terkait ketenagakerjaan. Oleh sebab itu lingkungan kerja dan kompetensi yang baik pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung, Secara keseluruhan lingkungan kerja dan kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja dan kompetensi yang baik akan memberikan kinerja yang lebih baik, dan menghasilkan hasil positif terhadap suatu organisasi.

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Penelitian Harpianna, Halim dan Rasyid menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga diperoleh Kusuma, Ferdinand dan

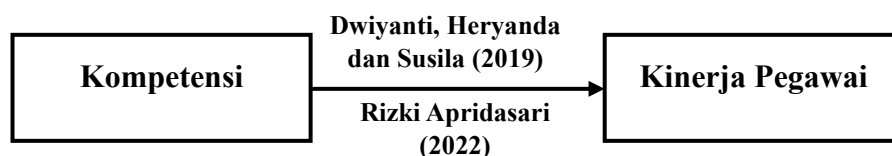
Sunarsi Dari hasil penelitian diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1
Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian Dwiyanti, Heryanda dan Susila (2019) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hal yang sama juga diperoleh dari penelitian Rizki Apridasari (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

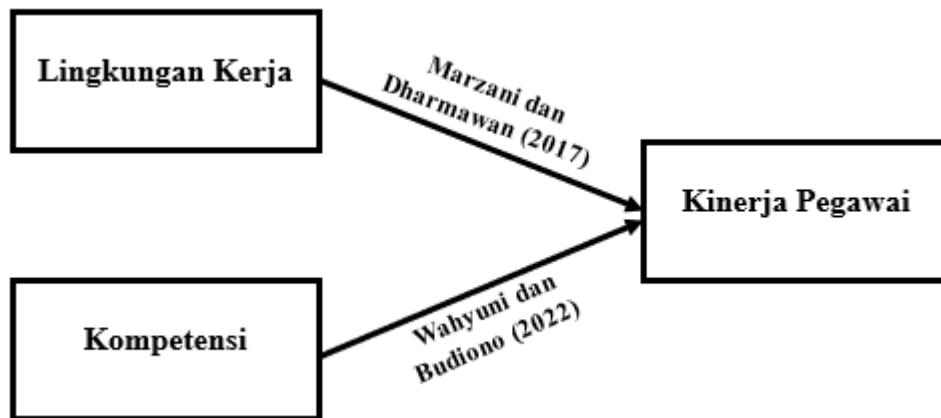


Gambar 2. 2
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Pegawai

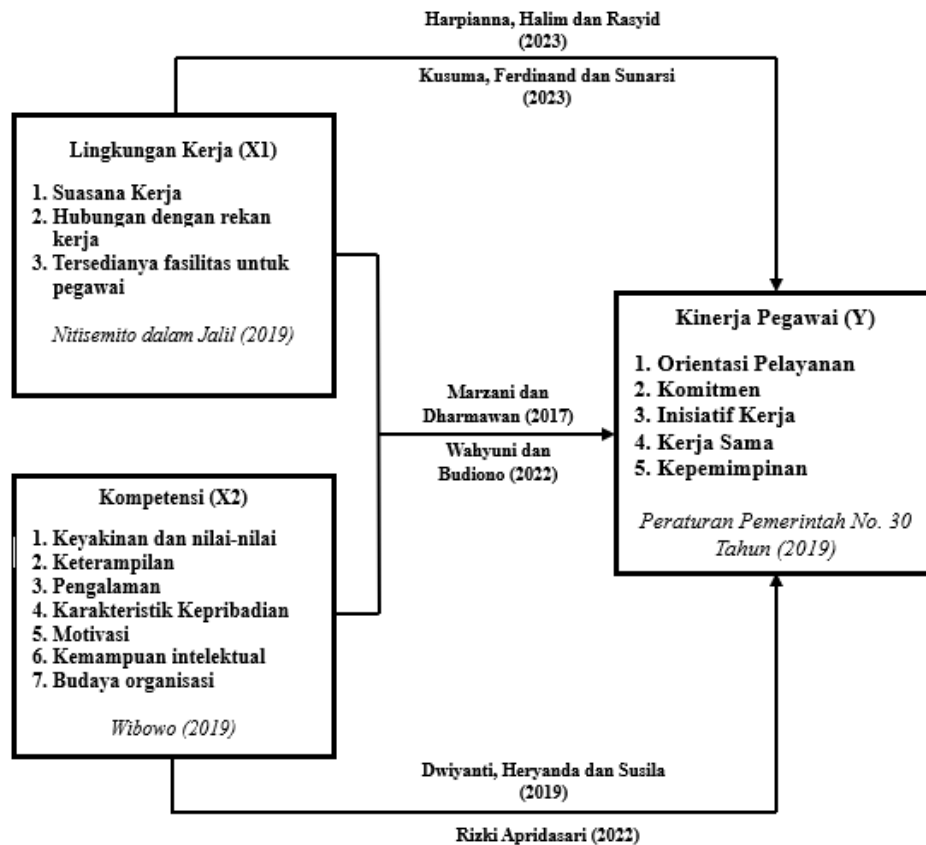
Menurut Marzani dan Dharmawan (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal yang sama juga diperoleh dari penelitian Wahyuni dan Budiono (2022) bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 3
Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final, jawaban sementara, dugaan sementara, yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan

hubungan antara dua atau lebih variabel. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Untuk Hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
- H3 : Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.
- H4 : Lingkungan kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.