

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kompetensi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Elizzar & Tanjung yang menutip dari Hutapea, et.al (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Lestari (2018:100) yang dikutip oleh (Sagala, 2010) kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Menurut Lodi et.al (2021:4) kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kualitas yang dimiliki individu untuk mencapai keberhasilan pekerjaannya. Rahardjo (2016:61) yang dikutip oleh (Armstrong,2004). Budiarti (2013:6) Mengungkapkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang akan membedakan prestasi antara seorang individu dengan individu lainnya, karena kompetensi berada dalam diri individu dan tidak kelihatan secara kasat mata, maka kompetensi ini harus dipicu untuk berfungsi secara optimal,

dengan menyediakan iklim kerja yang kompetitif dan kondusif, memberikan pelatihan tentang pengenalan diri, dan memberikan reward yang pantas dan adil.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun konsep definisi dan kesimpulan kompetensi pada tabel 2.1 di bawah ini:

**Tabel 2. 1**  
**Konsep dan Kesimpulan Kompetensi**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kompetensi
1.	2018	Hutapea, et.al dalam Elizzar & Tanjung	kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan
2.	2018	Sagala dalam Lestari	kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.
3.	2021	Lodi et.al	kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut
4.	2014	Armstrong dalam Sri Rahardjo	Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kualitas yang dimiliki individu untuk mencapai keberhasilan pekerjaannya
5.	2013	Budiarti	Mengungkapkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang akan membedakan prestasi antara seorang individu dengan individu lainnya, karena kompetensi berada dalam diri individu dan tidak kelihatan secara kasat mata, maka kompetensi ini harus dipicu untuk berfungsi secara optimal, dengan menyediakan iklim kerja yang kompetitif dan kondusif, memberikan pelatihan tentang pengenalan diri, dan memberikan reward yang pantas dan adil.

*Sumber: Diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat menjelaskan tentang kompetensi penulis menarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang pada salah satu bidang tertentu.

### 2.1.1.2 Indikator Kompetensi

**Tabel 2. 2**  
**Indikator Kompetensi**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi
1.	(2018:50)	Hutapea, et.al dalam Elizzar & Tanjung	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. sikap kerja
2.	(2016: 142)	Edison et.al	1. pengetahuan 2. kemampuan 3. sikap
3.	(2016:2)	Gordon dalam A.A Made Bintang Cahyaningrat	1. Pengetahuan (Knowledge) 2. Pemahaman (Understanding) 3. Kemampuan (skill) 4. Nilai (Value) 5. Sikap (Attitude) 6. Minat (Interest)
4.	(2014:82)	Lucia Nurbani Kartika et.al	1. Sikap 2. Pengetahuan 3. Keterampilan
5.	(2015:19)	Umar Makawil et.al	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Konsep diri 4. Watak 5. Motif

*Sumber: Diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan tabel 2.2 dari beberapa pendapat ahli mengenai kompetensi indikator yang sesuai dengan objek penelitian ini merujuk pada indikator menurut Hutapea, et.al (2008) dalam Elizzar & Tanjung (2018:50) membagi kompetensi ke dalam tiga dasar kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap kerja

1. Pengetahuan:

kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Keterampilan:

kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3. Sikap kerja:

evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arianto (2013:195) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saputra (2021:2) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Herlinda et.al (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak

melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Agbozo et.al (2017:13) Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif.

Berdasarkan uraian dapat disusun konsep definisi dan kesimpulan lingkungan kerja pada table 2.3 dibawah ini:

**Tabel 2. 3**  
**Konsep dan Kesimpulan Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1.	2013	NitiseMITO dalam Arianto	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
2.	2021	Saputra	Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.
3.	2021	Herlinda et.al	Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.
4.	2020	Budiarti	Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.
5.	2017	Agbozo et.al	Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif

*Sumber: data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan beberapa definisi diatas yang menjelaskan tentang lingkungan kerja penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja akan merasa lebih baik Ketika mendapatkan ditempat atau lingkungan yang baik dan tepat.

### 2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

**Tabel 2. 4**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Lingkungan Kerja
1.	(2013:195)	Nitisemito dalam Arianto	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Musik 6. Keamanan 7. Kebisingan
2.	(2019:8)	Sedarmayanti dalam Hafidzi, et.al	1. Penerangan 2. Keamanan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Hubungan antara karyawan dan pemimpin 5. Penggunaan warna
3.	(2020:4)	Sedarmayanti dalam Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N.	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik
4.	(2018:439)	Jain dan Kaur dalam Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L.	1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan psikologis dan 3. Lingkungan sosial.
5.	(2021:67)	Afandi dalam Nurjaya, N.	1. Lampu penerangan tempat kerja 2. Jendela tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Suhu udara 7. Kelembaban udara

*Sumber: Data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan table 2.4 dari beberapa pendapat ahli mengenai Lingkungan Kerja indikator yang sesuai dengan objek penelitian ini merujuk pada indikator Menurut Nitisemito (1991: 195) dalam Arianto (2013) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan bekerja akan berpengaruh terhadap kineja seseorang.

3. Penerangan

Sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan sehingga karyawan bekerja jauh lebih baik.

5. Musik

Penggunaan musik disaat bekerja akan menambah semangat kerja seorang karyawan.

6. Keamanan

Keamanan yang ada di suatu perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman

7. Kebisingan

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Ibrahim et.al yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2021:319) Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Rialmi & Morsen (2020:2). Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

Menurut Hendra (2020:3) yang mengutip dari (M. S. Hasibuan, 2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi. Hameed et.al (2011:228) Kinerja Pegawai berarti produktivitas dan keluaran pegawai sebagai hasil pengembangan pegawai. Kinerja pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

Berdasarkan uraian diatas disusun konsep definisi dan kesimpulan kinerja karyawan pada table 2.5 di bawah ini:

**Tabel 2. 5**  
**Konsep dan Kesimpulan Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan
1.	2021	Robbins dan Coutler dalam Farhan Elang Ibrahim et.al	Kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu
2.	2020	Rialmi & Morsen	Pengertian Kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut
3.	2020	M. S. Hasibuan dalam Hendra	mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja.
4.	2014	Mangkunegara	kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi
5.	2011	Hameed et.al	Kinerja Pegawai berarti produktivitas dan keluaran pegawai sebagai hasil pengembangan pegawai. Kinerja pegawai pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas organisasi.

*Sumber : data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan beberapa definisi-definisi diatas yang menjelaskan tentang kinerja karyawan penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di hasilkan karyawan dengan mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kinerja karyawan sebagaimana dapat dilihat dalam table 2.6 berikut:

**Tabel 2. 6**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja Karyawan
1.	(2021:319)	Robbins dan Coutler dalam Farhan Elang Ibrahim et.al	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian
2.	(2016:137)	Stephen P. Robbins dalam hanafi et.al	1. Hasil kerja Perusahaan 2. Kualitas Kerja 3. Kuantitas Kerja 4. Dapat dicapai 5. Waktu
3.	(2021:96)	Kasmir dalam Hidayat, I. S., & Wulantika, L.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan
4.	(2019:757)	Mangkunegara dalam Puryana, P. P., & Fauziah, A. I	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif
5.	(2018:19)	Mangkunegara dalam Isfandiari, A., & Al Idris, B,	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab

*Sumber: data diolah peneliti (2021)*

Berdasarkan table 2.6 dari beberapa pendapat ahli mengenai kinerja karyawan indikator yang sesuai dengan objek penelitian ini merujuk pada indikator menurut Ibrahim et.al (2021:319) yang mengutip dari Robbins dan Coutler (2016:263) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

## 3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

## 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektifitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

## 5. Kemandirian

Tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi tambahan dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis memiliki referensi jurnal penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian Kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Jurnal pada tabel 2.7 sebagai berikut:

**Tabel 2. 7**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
1.	Menurut Hutapea, et.al (2008) dalam Elizzar & Hasrudy Tanjung (2018:50)  Vol 1, No. 1, September 2018, 46-58  ISSN 2623-2634	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai	<b>Persamaan:</b>  Memiliki persamaan pada variabel Independen Kompetensi, Lingkungan Kerja dan juga variabel dependen Kinerja Karyawan  <b>Perbedaan:</b>  Objek penelitian berbeda
2.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)  Vol 9. No 2  ISSN – 1858-2648	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja tenaga pengajar. Sementara itu budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap	<b>Persamaan:</b>  Memiliki persamaan di variabel Lingkungan Kerja X2  <b>Perbedaan:</b>  Objek penelitian berbeda

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			kinerja. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini.	
3.	Farhan Elang Ibrahim et.al  (2021)  Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 325 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687	Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo	Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai t hitung 7,77 > ttabel 2,01	<b>Persamaan:</b> Terdapat pada variabel dependen Kinerja Karyawan Y  <b>Perbedaan:</b> Terdapat pada variabel X1 Kompetensi
4.	Eigis Yani Pramularso  (2018)  Vol II, No. 1 Maret 2018  ISSN 2550-0805	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	<b>Persamaan:</b> Terdapat pada X1, Kompetensi dan Kinerja Karyawan Y  <b>Perbedaan:</b> Terdapat pada lokasi penelitian

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
5.	Risky Nur Adha et.al (2019) Vol. 4 No. 1 Januari 2019 ISSN:2459-9921	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.	<b>Persamaan:</b> Terdapat pada variabel Lingkungan Kerja X2 dan Kinerja karyawan Y <b>Perbedaan:</b> Terdapat pada variabel Kompetensi X1 dan lokasi tempat penelitian
6.	Rahmisyari (2017) Vol. 5, Nomor 1, Oktober 2017	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo.	<b>Persamaan:</b> Terdapat persamaan pada secara simultan <b>Perbedaan:</b> Terdapat pada lokasi penelitian
7.	Sri Rahardjo (2014)	The effect of competence, leadership and work environment towards motivation and its impact on the performance of	Competence and leadership do not effect the motivation of teachers of	<b>Persamaan:</b> Terdapat pada variabel Kompetensi X1, Lingkungan kerja

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
	Vol. 3   No. 6   June 2014 ISSN: 2278-6236	teacher of elementary school in surakarta city, central java, indonesia	elementary school in Surakarta City. Work environment influence significantly to motivation. This is demonstrated with a test of structural equations with variable loading factor value is the value of the variable work environments less than significant level ( $\alpha = 0.05\%$ ). This means that the working environment is effective for increasing teacher motivation of elementary school in Surakarta.	<b>X2 dan Kinerja karyawan Y</b> <b>Perbedaan:</b> Terdapat pada lokasi penelitian
8.	George Kafui Agbozo et.al (2017) ISSN: 2331-0707	The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana	It was revealed that, most of the staff of the bank were content with their current work environment.	<b>Persamaan:</b> Terdapat pada variabel Kompetensi X1 <b>Perbedaan:</b> Terdapat pada variabel dependen Y Kinerja Karyawan dan lokasi penelitian
9.	Abdul Hameed et.al (2011) Vol. 2 No. 13	Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework	The success or failure of the organization depends on employee performance. Therefore,	<b>Persamaan:</b> Terdapat pada variabel Kinerja karyawan Y

No	Penulis & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & Perbedaan
			organizations are investing huge amount of money on employee development.	<b>Perbedaan:</b> Terdapat pada lokasi penelitian

*Sumber: Data diolah Peneliti (2021)*

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang pada salah satu bidang tertentu. Selain itu pada lingkungan kerja penulis mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja akan merasa lebih baik Ketika mendapatkan ditempat atau lingkungan yang baik dan tepat dan pada variabel kinerja karyawan penulis mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dengan mencapai tujuan yang di harapkan perusahaan.

Adapun indikator pada variabel kompetensi yaitu. 1. pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, 2. keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, 3. sikap kerja: evaluasi positif atau negative yang dimiliki seseorang. Selain kompetensi Adapun indikator lingkungan kerja. 1. Pewarnaan: pemilihan warna ruangan, 2. kebersihan: kebersihan lingkungan bekerja, 3. Penerangan: sinar didalam ruangan, 4. Pertukaran udara: udara ditempat bekerja, 5. Musik: penggunaan musik saat bekerja, 6. Keamanan: keamanan disuatu perusahaan dan yang terakhir 7. kebisingan: tingkat kepekaan pegawai pada suara

bising. Kemudian pada indikator kinerja karyawan 1. Kualitas kerja: pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2. Kuantitas kerja: jumlah yang dihasilkan setiap karyawan pada produk tertentu. 3. Ketepatan waktu: suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. 4. Efektivitas: tingkat penggunaan sumber daya organisasi, dan yang terakhir 5. Kemandirian: tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan orang lain.

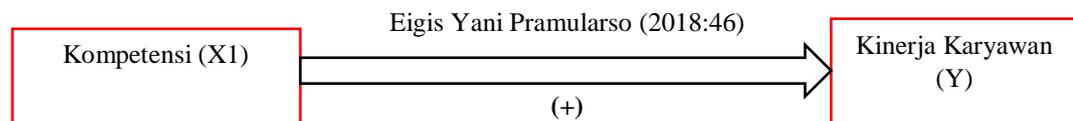
Pada penelitian ini penulis juga menggunakan teori keterkaitan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan yang artinya kompetensi menjadi factor penting untuk mendukung kinerja karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung. Selain kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat jika lingkungan kerja baik dan nyaman dapat membuat karyawan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Haistar Warehouse Bandung. Dan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat jika kompetensi dan lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan baik pula pada PT. Haistar Warehouse Bandung.

Dalam PT. Haistar Warehouse Bandung di perlukan kinerja karyawan yang baik salah satu factor pendukung kinerja karyawan adalah karyawan memiliki kompetensi yang baik. Karena pada dasarnya PT. Haistar Warehouse Bandung bergerak dibidang jasa yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan khususnya dalam hal mempersiapkan atau mempacking barang. Selain kompetensi lingkungan kerja juga penting untuk mendukung hasil kinerja karyawan yang

berkualitas hal ini dapat dilihat dari segi kebersihan dan keamanan serta pertukaran udara di PT. Haistar Warehouse Bandung tersebut. Jika kebersihan keamanan dan pertukaran udara terjaga maka karyawan dapat memenuhi kuantitas dan kualitas serta waktu yang diharapkan perusahaan

### 2.3.1 Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

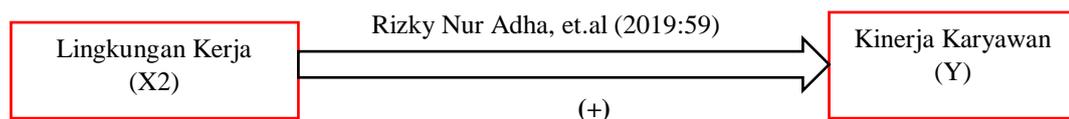
Menurut Pramularso (2018:46) Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.



**Gambar 2. 1**  
**Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

### 2.3.2 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

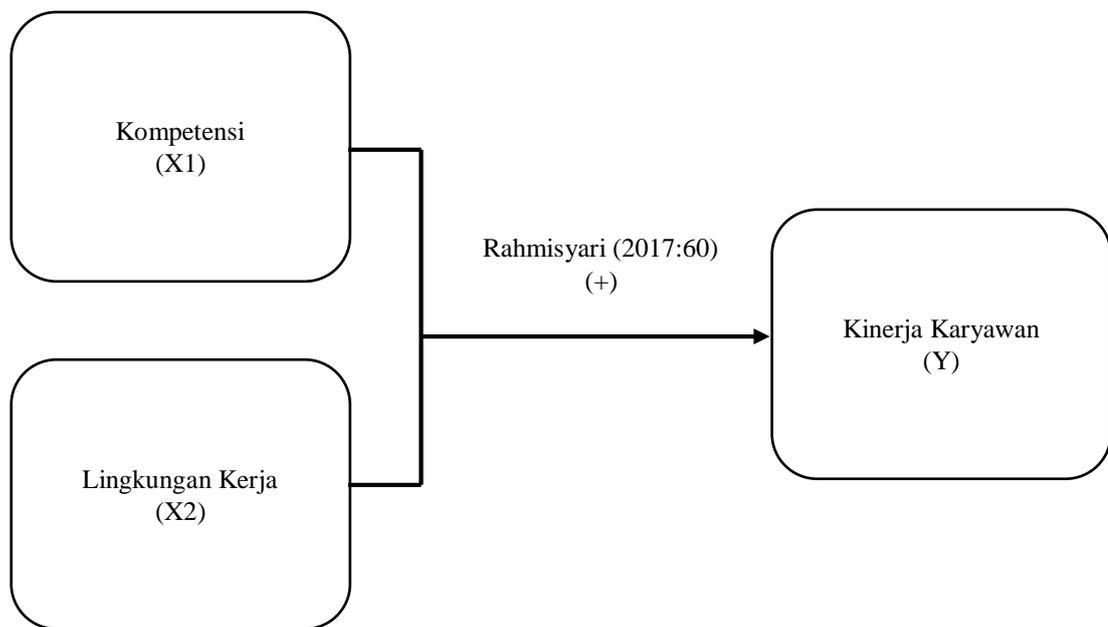
Menurut Adha, et.al (2019:59) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman, mampu membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember



**Gambar 2. 2**  
**Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

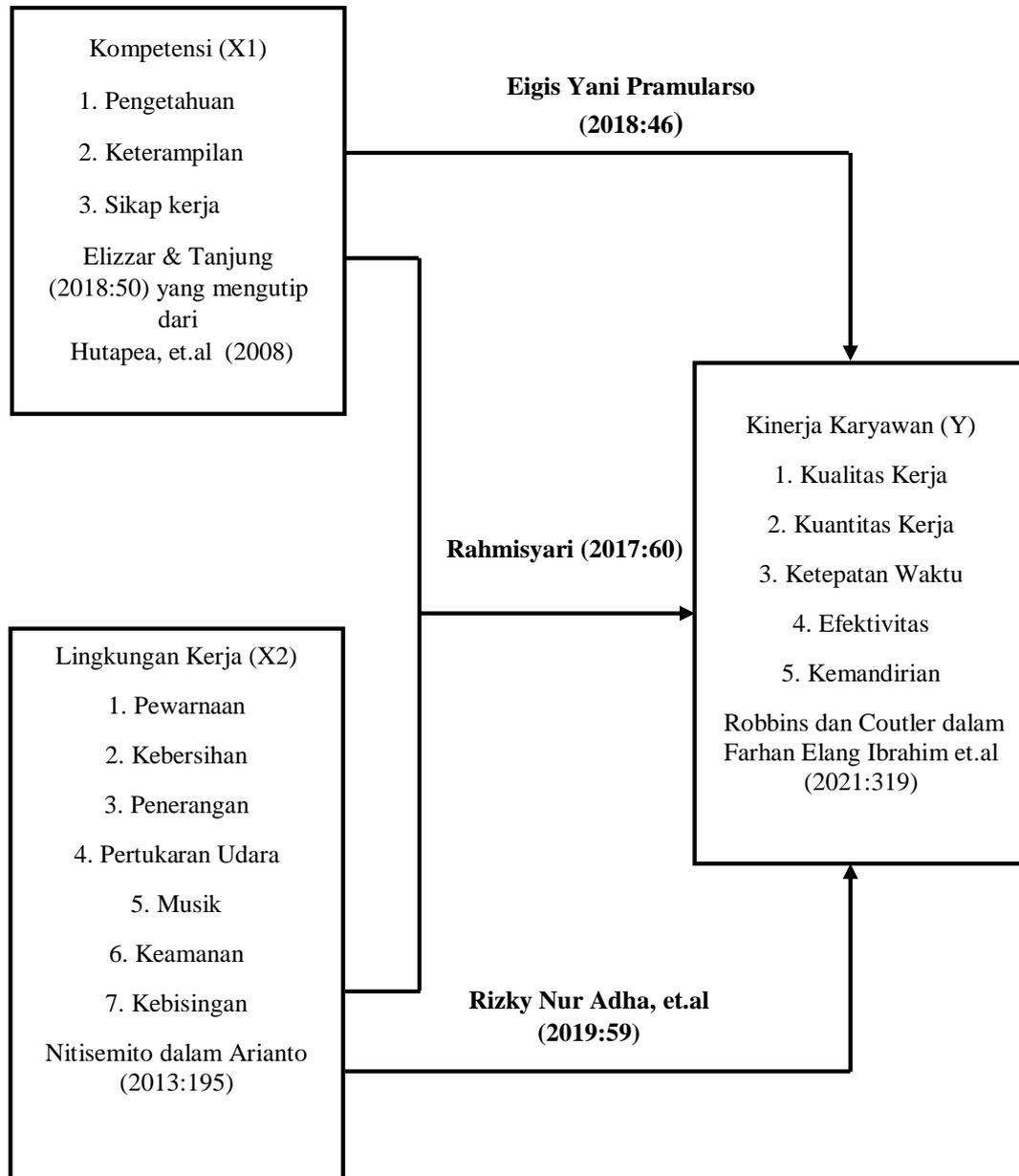
### 2.3.3 Pengaruh Variabel Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Rahmisyari (2017:60) mengemukakan Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kedua variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo.



**Gambar 2. 3**  
**Pengaruh Variabel X1 dan X2 terhadap Y**

## 2.4 Paradigma Penelitian



**Gambar 2. 4**  
**Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ilmiah adalah pada saat mencoba untuk mengungkapkan jawaban dari masalah yang diselidiki. Hipotesis ini dikonfirmasi apabila semua gejala yang tidak bertentangan dengan hipotesis. Untuk membuktikan hipotesis, peneliti bisa dengan sengaja menyebabkan atau membuat gejala. Musyawarah ini disebut dengan percobaan atau eksperimen.

menurut Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa: “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru didasar pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta – fakta empiris yang di peroleh melalui pegumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiric”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis mengambil hipotesis sementara dalam memecahkan masalah tersebut, bahwa : Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan oleh penulis maka penulis menduga atau memakai hipotesis sebagai berikut :

- H1: Diduga Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung.
- H2: Diduga Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung.
- H3: Diduga Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Haistar Warehouse Bandung.