

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Review penelitian merupakan kumpulan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dibuat oleh orang lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti harus belajar dari peneliti lain untuk menghindari duplikasi. Penelitian terdahulu dalam tinjauan pustaka dapat memudahkan peneliti baru dalam menentukan langkah-langkah sistematis dari teori maupun konseptual. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan acuan dan referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Review Penelitian

No	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.SINAR MAS LAND.Tbk Tangerang (Nur'aini Marzani,2017)	Lingkungan kerja, kompetensi, kinerja karyawan	Metode penelitian kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

No	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				<p>lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Mas Land Tbk Tangerang.</p>
2.	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV.Agro Utama Mandiri Lestari Kediri.</p> <p>(Nofi Naifatul Muslimah, 2016)</p>	Kompetensi dan kinerja karyawan	Metode penelitian kuantitatif	1. Faktor Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AGRO UTAMA MANDIRI LESTARI KEDIRI.
3.	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Bandung.</p> <p>(Annisa Putri Sotresno, Alini Gilang, 2018)</p>	Kompetensi dan kinerja karyawan	Metode penelitian kuantitatif	1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

No	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	<p>The Influence Of Competencies and Work Environment On The Perfomance Social Care Workes.</p> <p>(Lisnatiawati,2019)</p>	<p>Kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5.	<p>The Influence Of Competence, Experience and Work Environment On Employee Performance.</p> <p>(Irwan Usman, 2020)</p>	<p>Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	<p>The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on</p>	<p>Lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kinerja</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch</p> <p>(Setyani Dwi Lestari, Dindin A. Syabahrudin, Cut Zurnali, Dina Fitria Murad, 2018)</p>	<p>karyawan, dan kepuasan kerja.</p>		<p>terhadap kepuasan kerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap. kepua san kerja. 4. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 7. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Jurnal	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				<p>8. lingkungan kerja, kompensasi secara simultan bersama-sama terhadap pengaruh kepuasan kerja.</p> <p>9. lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

1.2.Landasan Teori

1.2.1. Kompetensi

1.2.1.1.Pengertian Kompetensi

Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Menurut Spencer (2007) kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk berkinerja unggul di tempat kerja.

Menurut Tagala (2018) kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, serta kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

1.2.1.2.Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2016) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi kerja yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam menyelesaikan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

2.2.1.3.Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) indikator kompetensi ada tiga, yaitu :

1. *Self – Concept* (Sikap/Konsep Diri)

Self Concept adalah pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. Pandangan diri terkait dengan dimensi fisik, karakteristik individual, dan motivasi diri. Pandangan diri tidak hanya meliputi kekuatan-kekuatan individual, tetapi juga kelemahan bahkan juga kegagalan dirinya. Konsep diri merupakan inti dari kepribadian individu. Inti kepribadian berperan penting untuk menentukan dan mengarahkan perkembangan kepribadian serta perilaku positif individu.

2. *Knowledge* (Pengetahuan)

yaitu informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

3. *Skill* (Kemampuan)

adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

1.2.2. Lingkungan Kerja

1.2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya, misalnya AC, penerangan yang memadai, dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa

fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang telah diberikan.

1.2.2.2. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Siagian (2014) berpendapat bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu :

➤ **Lingkungan kerja fisik**

Beberapa yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit, Tersedianya peralatan yang cukup memadai, Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup, Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan, Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla,

baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya, dan Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

➤ **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik yaitu lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terbentuknya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan karyawan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja adalah bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

1.2.2.3.Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

➤ **Penerangan / Cahaya**

Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perusahaan perlu memperhatikan jika ada penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah, yang pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

➤ Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara sekitar di katakan kotor jika kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan. Lingkungan yang segar dan sejuk dalam bekerja akan dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

➤ Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki oleh telinga. Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan supaya pelaksanaan kerja dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

➤ **Keamanan Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

➤ **Hubungan Karyawan**

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

1.2.2.4.Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu :

1. **Suasana Kerja**

Dimana karyawan merasakan suasana kerja yang nyaman meliputi penerangan, suara yang tidak berisik dan tenang dan keamanan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan bisa lebih produktif dalam bekerja.

2. **Hubungan dengan Rekan Kerja**

Bagaimana karyawan merasakan hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja di dalam lingkungan kerja.

Karyawan akan loyal kepada perusahaan apabila merasa lebih nyaman dengan rekan kerjanya.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung aktivitas perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk dapat menunjang pekerjaan karyawan tersebut.

1.2.3. Kinerja Karyawan

1.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja karyawan adalah ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja juga merupakan landasan bagi produktivitas serta mempunyai kontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Afandi (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kasmir (2016) 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. Menurut Rivai (2017) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan.

1.2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai adalah terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi harus terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Faktor Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu karakteristik individu yang mendasari kinerja serta perilaku di tempat kerja. Kompetensi mempunyai aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

4. Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukungnya dalam bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu sebaliknya jika seorang karyawan bekerja di lingkungan yang tidak dapat mendukung pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan juga akan menurun.

1.2.3.3.Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator untuk mengukur kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah

2. Ketepatan Waktu

ketepatan waktu merupakan dimana pekerjaan dapat diselesaikan dalam waktu yang disepakati.

3. Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode pekerjaan tertentu, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan atau lebih terarah pada jumlah pekerjaan yang dapat di selesaikan.

1.3.Hubungan Antar Variabel

1.3.1. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi (Wibowo 2016). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan bahwa kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat ditentukan oleh kompetensi. Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarti (2011) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hanggraeni (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerja dan atasan. Handoko (2008) juga mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Nurdiansyah (2009) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

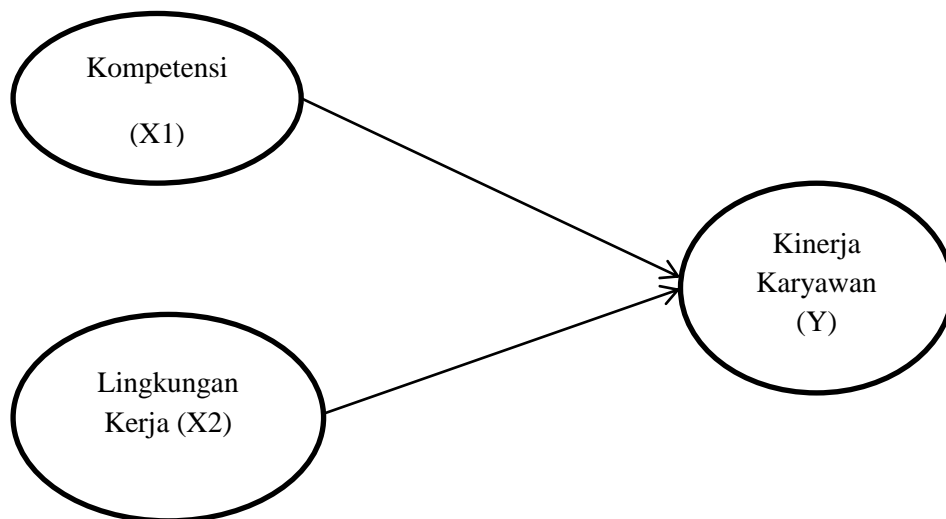
1.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ialah model yang menjelaskan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen Erlina (2011).

Kompetensi dan lingkungan kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan karena jika seluruh karyawan memiliki kompetensi yang tinggi serta lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian, kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah bahwa

kompetensi yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian, peneliti menemukan dua variabel independen yaitu kompetensi (X1), dan lingkungan kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

1.5.Hipotesis

Menurut Dantes (2012) Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui sebuah penelitian. Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.