

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.<sup>7</sup> Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.<sup>8</sup>

Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.<sup>9</sup> Dalam hal ini serangkaian cara untuk mencapai berbagai tujuan organisasi adalah melalui peningkatan kompetensi, lingkungan kerja dan juga melalui pengembangan karir terhadap karyawan-karyawan pada organisasi atau perusahaan. Jadi manajemen sumber daya manusia memang sangat di perlukan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan terutama dalam hal produktivitas kerja karyawan.

---

<sup>7</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm. 5

<sup>8</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 25

<sup>9</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), hlm 17

## **B. Kompetensi**

### **1. Pengertian Kompetensi**

kompetensi adalah segala sesuatu yang di miliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.<sup>10</sup> Kompetensi bisa di katakan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Pengetahuan dan keterampilan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi yang nampak dipermukaan sehingga mudah dilihat dan dinilai. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Peran sosial, konsep diri dan karakteristik pribadi sifatnya tersembunyi tapi masih dapat diamati melalui sikap dan perilaku yang terlihat sehari-hari.<sup>11</sup>

Menurut Gordon, kompetensi adalah kemampuan *performa* individu dalam melaksanakan suatu tugas yang ditentukan oleh kombinasi dua unsur yaitu:

---

<sup>10</sup> Muhammad Burso, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2018) hlm 25

<sup>11</sup> Palan, *Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya saing Organisasi*, (Jakarta: Octa melia Jalal, 2007), hlm 122

- a. Keterampilan teknik yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
- b. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi kerja orang lain sebagai individu atau kelompok.<sup>12</sup>

Jadi dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang di miliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk mempermudah seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

## 2. Karakteristik Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :<sup>13</sup>

- a. Karakter pribadi (*traits*). Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- b. Konsep diri (*self concept*). Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- c. Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d. Keterampilan (*skill*). Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi kerja (*motives*) motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan

---

<sup>12</sup> Gordon , *Managing Performance Appraisal System. UK. Stratchelde Business School*.1993. hlm 65.

<sup>13</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ke 5*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm 273

mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

## **C. Lingkungan Kerja**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>14</sup>

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 yang memuaskan bagi karyawan dapat

---

<sup>14</sup> Alek S Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1996) hlm 109

meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.<sup>15</sup>

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan.<sup>16</sup> Sedangkan menurut Sedarmayati, 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.<sup>17</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan 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 pekerjaannya saat bekerja.

## **2. Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :<sup>18</sup>

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

---

<sup>15</sup> Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008). Hlm. 66

<sup>16</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalialia :Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed 3*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000). Hlm .105

<sup>17</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*.( Bandung: Mandar Maju, 2003), hlm 75

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm 76

- 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya;
- 2) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: tata ruang, kebersihan, temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### **3. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja diukur melalui:

a. Suasana Kerja

Di dunia kerja, membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja jelas sangat penting. Bagaimanapun, bersosialisasi dengan rekan kerja tak hanya membuat suasana kerja terasa lebih nyaman, tetapi kinerja pun dijamin akan meningkat. Banyak ide cemerlang seringkali muncul karena adanya interaksi yang bagus dengan rekan kerja. Apalagi saat ini penilaian kinerja tidak hanya melalui karena kecerdasan dan ketrampilan sebagai individu. Kemampuannya bekerja dengan tim juga menjadi pertimbangan

penting. Bahkan karyawan biasanya dapat menolerir kondisi fisik yang kurang memadai, asalkan suasana kerjanya nyaman dan menyenangkan.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas bekerja

Untuk bisa menciptakan karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang diinginkan perusahaan bisa diawali dengan memberikan pelatihan, training, upgrade skill, memutasi karyawan ke divisi baru atau bahkan memberhentikan karyawan yang tidak berprestasi. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap (seperti tersedianya seragam, tempat parkir yang aman, peralatan kantor yang memadai, AC, ventilasi dan pencahayaan yang cukup).<sup>19</sup>

#### **4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan ekstern.

---

<sup>19</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm. 185.

a. Faktor Intern, meliputi :

1) Pewarnaan

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah pewarnaan, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor dan sebagainya.

2) Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab selain mempengaruhi kesehatan seseorang, lingkungan yang bersih juga akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan mendorong seorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

3) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang dapat membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya apabila penerangan kurang, maka karyawan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

4) Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.

5) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik selain dipilih yang menyenangkan maka juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya negatif terhadap pekerjaan.<sup>20</sup>

b. Faktor Ekstern, meliputi :

1) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja. Bila rasa aman tidak terjamin maka akan

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm, 195

menyebabkan semangat dan kegairahan kerja turun, konsentrasi terganggu sehingga akan menyebabkan kinerja menurun.

2) Kebisingan

Kebisingan terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus diatasi, misalnya dengan pelindung telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

3) Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

## 5. Lingkungan Kerja Menurut Islam

Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang.<sup>21</sup> Lingkungan kerja merupakan semua keadaan tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja islami juga dapat diartikan sebagai sikap, norma, dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para karyawan sehubungan dengan organisasi mereka.<sup>22</sup>

Belajar dari sejarah yang ada, Manajemen Sumber Daya insani yang tangguh terhadap lingkungan kerja islami dalam perusahaan, yaitu:

---

<sup>21</sup> Zakiyah, Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 66

<sup>22</sup> Steers, M. Richard, *Efektivitas Organisasi*, ( Jakarta : Penerbit Erlangga, 1980), hlm. 123

- a. Menjadikan pekerja dan pengusaha yang tangguh dan jujur karena mereka yakin Allah SWT Maha Mengetahui dan Maha Melihat.
- b. Berorientasi pada dunia akhirat, orientasi MSDi bukan hanya aspek keduniaan saja akan tetapi juga aspek akhirat karena dengan adanya aspek akhirat ini menjadikan manusia menjadi lebih ikhlas dalam bekerja, berperilaku, berpenampilan, dan berbicara.
- c. Menghindari pengaruh negatif berupa perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan dan slalu bersyukur.
- d. Memberikan imbalan/upah yang cukup pada pekerja yang mampu melakukan improvisasi yang kreatif dalam perusahaan.

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.<sup>23</sup>

Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*) sebagaimana firman Allah dalam QS. Ibrahim ayat 13 dan QS Al. Qashash ayat 77 ini :

---

<sup>23</sup> Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio kultural*, ( Jakarta : LantaboraPress, 2005), hlm. 19-20.

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِّنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ  
الظَّالِمِينَ

Artinya :

“Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: Kami pasti akan membinasakan orang-orang yang zalim itu,”<sup>24</sup> (QS. Ibrahim : 14)

وَأَتَّبِعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيكَ مِنَ الدُّنْيَا ط وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ط  
وَلَا تَتَّبِعِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ط إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”<sup>25</sup> (QS Al. Qashash :77)

Setiap tindakan atau perilaku manusia yang berhubungan dengan orang lain atau makhluk atau lingkungan hidupnya harus dilandasi dengan keyakinan dan ke-Esaan dan kekuasaan Allah SWT yang mutlak. Manusia juga harus bertanggung

<sup>24</sup> Depatemen Agama Repoblik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Kumudasmoro Grafindo), 1994, Hlm 346.

<sup>25</sup> Depatemen Agama Repoblik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: Kumudasmoro Grafindo), 1994, Hlm 557.

jawab kepada-Nya untuk semua tindakan yang dilakukan. Hal ini juga menyaratkan bahwa pengesaan Tuhan merupakan satu-satunya nilai sumber nilai dalam etika. Bagi seorang muslim, tauhid seharusnya masuk keseluruhan aspek kehidupan dan perilakunya. Dengan kata lain, tauhid merupakan sumber etika pribadi dalam kelompok, etika sosial, ekonomi dan politik, termasuk etika dalam pengembangan sains dan teknologi.<sup>26</sup>

Etika lingkungan kerja islami dalam suatu perusahaan ini sangatlah penting untuk di perhatikan oleh karyawan, manajemen/pimpinan perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan etika kerja yang memuaskan didalam perusahaan tersebut. Segala mesin, peralatan yang di pasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

#### **D. Kinerja Pegawai**

##### **1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam

---

<sup>26</sup> Arif, Sumantri, *kesehatan Lingkungan Dalam Persepektif Islam* ,( Jakarta : Kencana, 2010,) hlm. 278

perusahaan.<sup>27</sup> Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan.<sup>28</sup>

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat diatas, definisi kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan menurut pendapat para ahli, adalah sebagai berikut:

- a. Stolovitch dan Keeps, kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- b. Griffin, kinerja merupakan merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- c. Mondy dan Premeaux, kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- d. Hersey dan Blanchard, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

---

<sup>27</sup> Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010) ,hlm .187

<sup>28</sup>Alex Nitisemito, *Manajemen Personalial: Manajemen SDM*. (Jakarta: Ghalia Indonesia,1992), hlm. 176.

- e. Casio, kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya.
- f. Scermerhorn, Hunt, dan Osborn, kinerja sebagai sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.<sup>29</sup>

Dari definisi para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

## 2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat di lihat dari indikator-indikator kinerja karyawan. indikator tersebut adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Kuantitas dari hasil
 

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas dari hasil
 

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu dari hasil

---

<sup>29</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm, 481

<sup>30</sup> Robert L. Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke 10 (Jakarta; Salemba empat, 2006), hlm 378

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

e. Kemampuan bekerja sama

Tingkat kemampuan bekerjasama dengan patner/rekan kerjanya.

### 3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).<sup>31</sup> Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, ketrampilan, serta syarat yang lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebuah produk akhir.

Sedangkan tujuan penilaian kinerja adalah :

a. Mengetahui ketrampilan dan kemampuan karyawan.

---

<sup>31</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), Hlm. 365

- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang akan menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian.<sup>32</sup>

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Pelatihan Kerja Tulungagung”.

Penelitian yang di lakukan Jeffrey dkk yang bertujuan menguji Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm., 368

Karyawan (Studi Kasus di PT. Krakatau Argo Logistics).<sup>33</sup> Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif dengan teknis analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan Ruliyanto menggunakan variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Persamaannya sama-sama menggunakan kompetensi dan kinerja sebagai variabelnya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Melindasari yang bertujuan menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik.<sup>34</sup> Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian yang dilakukan Melindasari menggunakan variabel lingkungan dan stress kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja.

---

<sup>33</sup> Ignatius Jeffrey, Ruliyanto. "The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)". *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 6 No. 7. Jakarta. 2017

<sup>34</sup> Iin Melindasari. 2015. "Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik, Fakultas Ekonomi. Universitas Wijaya Putra. Surabaya

Persamaan sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kemudian penelitian yang di lakukan Yunus yang bertujuan menguji Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Biro umum dan perlengkapan sekretariat daerah provinsi Sulawesi selatan.<sup>35</sup> Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada biro umum. Perbedaan penelitian yang di lakukan oleh peneliti adalah variabel dan objek yang di gunakan. Penelitian yang di lakukan Yunus menggunakan variabel kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Persamaannya sama-sama bivariabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan Jerry dkk yang bertujuan menguji Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia.<sup>36</sup> Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan pada

---

<sup>35</sup> Nabila Mutiasari Yunus. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makasar

<sup>36</sup> Jerry M. Logahan. 2012. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia". *Journal BINUS BUSINESS*, Vol. 3 No. 1 2012 . Jakarta

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang di lakukan oleh peneliti adalah variabel dan objek penelitian yang di gunakan. Penelitian yang di lakukan Jerry menggunakan variabel lingkungan kerja dan kompensasi, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan Fadillah dkk yang bertujuan menguji Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor bank Kalsel.<sup>37</sup> Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ,sedangkan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yang di lakukan oleh peneliti adalah variabel dan objek penelitian yang di gunakan. Penelitian yang di lakukan Fadillah menggunakan variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Persamaannya sama-sama menggunakan variable Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan kinerja.

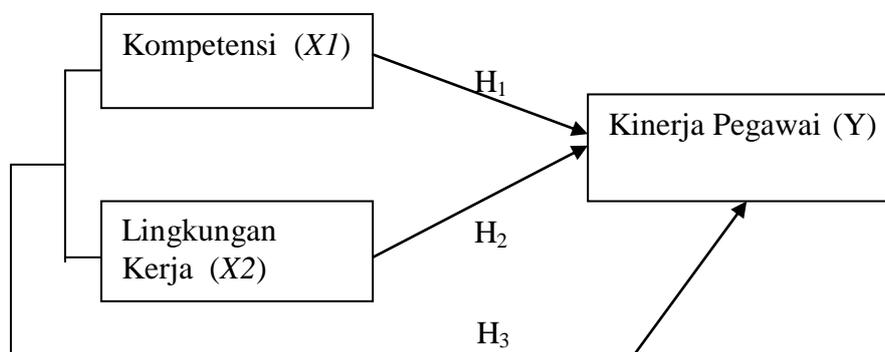
Penelitian selanjutnya yang di lakukan oleh Vertasari dkk yang bertujuan menganalisi Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai badan penanggulangan bencana Provinsi

---

<sup>37</sup> Rozi Fadillah, Sulastini, Noor Hidayati, “ Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin”, *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Vol 6 No. 1, Banjarmasin , 2017

Sumatera Selatan.<sup>38</sup> Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah variabel dan objek penelitian yang di gunakan. Penelitian yang di lakukan Vertasari menggunakan variabel kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja, sedangkan peneliti menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

## F. Kerangka Teori



<sup>38</sup> Oktriana Vertasari, Zunaidah, “ Pengaruh Kompensasi, Kompetensi & Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penganggulangan Bencana Provinsi Sumatra Selatan”, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol 12 No 4 2014,

Keterangan :

1. Pada tanda panah H<sub>1</sub> menjelaskan bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Keterangan tersebut sesuai dengan teori dalam buku Wibowo.<sup>39</sup> Dan penelitian terdahulu oleh Ignatius Jeffrey.<sup>40</sup>
2. Pada tanda panah H<sub>2</sub> menjelaskan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Keterangan tersebut sesuai dengan teori Nitisemito dalam penelitian Nabila.<sup>41</sup> Dan penelitian terdahulu oleh Melindasari.<sup>42</sup>
3. Pada tanda panah H<sub>3</sub> menjelaskan bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Keterangan tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Yunus.<sup>43</sup>

---

<sup>39</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi ke 5*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), hlm 272

<sup>40</sup> Ignatius Jeffrey, Ruliyanto. "The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics)". *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 6 No. 7. Jakarta. 2017.

<sup>41</sup> Ismi Nabila, Sri Suryoko & Sari Listyorini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi Pj. Muria Jaya Kudus", *Journal Of Social and Politic*, Tahun 2013, hlm 3.

<sup>42</sup> Iin Melinda. 2015. "Pengaruh Lingkungan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik,Fakultas Ekonomi. Universitas Wijaya Putra. Surabaya

<sup>43</sup> Nabila Mutiasari. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biru Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makasar.

**G. Hipotesis Penelitian**

H1 : Ada pengaruh yang signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai

H2 : Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

H3 : Ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.