BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Irmayani (2021:1) adalah suatu ilmu atau pendekatan untuk mengelola peran dan hubungan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh orang-orang secara efisien dan efektif yang idealnya dapat digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia menurut Sabrina (2021:3), adalah serangkaian pilihan yang dibuat untuk mengelola interaksi ketenagakerjaan, termasuk calon karyawan, karyawan saat ini atau jangka panjang dan pensiunan, dimulai dengan prosedur perekrutan, seleksi, penempatan dan pemeliharaan. Mencakup pertumbuhan kesejahteraan, profesional, pendidikan, dan pekatihan serta pemutusan hubungan kerja yang membantu mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Surajiyo, et al (2020:3) adalah pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal ini dicapai melalui kegiatan-kegiatan berupa perencanaan dan pengambangan karir, perekturan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

Dari sudut pandang di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan hingga pemberhentian yang semuanya berfungsi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dijelaskan menurut Irmayani (2022:6) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi pokok manajemen sumber daya manusia dan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Fungsi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan (*Planning*)

Fungsi *planning* yaitu menciptakan strategi yang berpusat pada kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia. Penentuan kuantitas dan kualitas yang diperlukan untuk melaksanakan seluruh program kerja dalam rangka memenuhi

visi, maksud, dan tujuan organisasi merupakan bagian dari perencanaan sumber daya manusia.

2) Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* adalah untuk menciptakan struktur organisasi yang menjelaskan interaksi antara karyawan, pekerjaan, dan aspek fisik lainnya. Hubungan ini kemudian digunakan untuk menempatkan individu dalam struktur berdasarkan keahlian mereka.

3) Pengarahan (*Directing*)

Fungsi *directing* adalah mengarahkan individu secara efektif dan efisien menuju arah bisnis yang diinginkan dengan mengajak mereka bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang keahliannya.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* adalah untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat dicapai. Manajer sumber daya manusia dapat memutuskan di mana dan bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan tindakan perbaikan. Fungsi ini penting karena digunakan sebagai alat ukur atas keberhasilan tujuan yang telah direncanakan.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Fungsi Pengadaan

Yaitu fungsi untuk mencari pekerja yang memenuhi tuntutan bisnis digunakan prosedur rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi.

2) Fungsi Pengembangan

Yaitu fungsi untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, teknis, dan moral pekerja melalui instruksi dan pelatihan.

3) Fungsi Kompensasi

Yaitu fungsi untuk memberikan kompensasi langsung dan tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang tunai atau komoditas sebagai imbalan atas jasa (*output*) yang mereka lakukan.

4) Fungsi Pengintegrasian

Yaitu upaya untuk menyatukan kebutuhan karyawan dan tujuan bisnis guna membina kolaborasi yang damai dan bermanfaat.

5) Fungsi Pemeliharaan

Yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, mental, dan loyalitas agar tercipta hubungan jangka panjang bisa dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia menurut Nathaniel (2022:97) adalah memaksimalkan nilai setiap karyawan terhadap suatu bisnis atau organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia, khususnya dapat dipahami sebagai strategi untuk mendukung manajer fungsional dalam upaya mereka mengelola setiap karyawan dengan lebih sukses dan ekonomis.

2.1.2 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Suryani, et al (2020:2) didasarkan pada kinerja individu setiap pekerja yang dilaporkan kepada perusahaan tempatnya bekerja, artinya kinerja setiap orang berbeda-beda satu sama lain dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Dan kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan setiap pekerja sehubungan dengan hasil kerja mereka.

Sedangkan Menurut Pranogyo, et al (2021:4) kinerja merupakan persoalan paling krusial yang dihadapi semua perusahaan, baik pemerintah maupun swasta, hal ini karena pemegang saham dan pemangku kepentingan suatu organisasi mungkin merasa puas jika kinerjanya baik. Kinerja merupakan terpenhinya kriteria kerja tertentu, yang pada akhirnya dapat dilihat pada hasil yang dihasilkan.

Kinerja menurut Fauzi & NA (2020:5) adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai dalam setiap pekerjaan atau tugas

dimana pegawai tersebut dapat menggunakan seluruh ilmunya. Bagi pekerja atau karyawan yang didasarkan pada kompetensi, kinerja ditentukan oleh kemampuan, keterampilan dan sikap seorang karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Kemahiran dalam kemampuan teoritis dan praktis seperti kemahiran komputer dan kefasihan berbahasa asing, ditinjau dan dikuasai.

Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang pegawai merupakan cerminan kerja dan prestasinya, serta menjadi landasan evaluasi dirinya.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) dimensi dan indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja. Memiliki pekerjaan yang berkualitas tinggi akan membantu anda menghindari kesalahan saat mengerjakan tugas, sehingga membantu memajukan perusahaan. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

2) Ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

3) Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

b. Kuantitas

Menunjukkan berbagai macam tugas yang diselesaikan secara bersamaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas sejalan dengan tujuan perusahaan. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan sejauh mana pekerja menerima dan menyelesaikan tugasnya, bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan, prasarana dan sarana yang digunakan, serta perilaku kerja sehari-hari. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Memiliki kemampuan untuk mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.
2) Memiliki kemampuan untuk berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dapat diukur dengan indikator :

1) Memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.
2) Tidak menunda-nunda mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota perusahaan untuk menyelesaikan tugas dan memperkirakan masalah pekerjaan tanpa menunggu instruksi. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Memiliki kemandirian dengan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
2) Memberikan ide-ide baru pada saat melakukan musyawarah.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Pranogyo, et al (2021:15) adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Yaitu proses untuk menginspirasi orang untuk melakukan sesuatu yang terbaik.

b. Coaching

Yaitu cara untuk membantu seseorang membuka potensi mereka.

c. Budaya organisasi

Meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis sangat bergantung pada budaya organisasinya.

d. Motivasi

Yaitu sesuatu yang mendorong orang untuk melakukan suatu pekerjaan.

e. Pemberdayaan

Yaitu sebuah inisiatif dalam diri sendiri yang dapat meresap semua dalam hal organisasi.

f. Kompetensi

Yaitu kemampuan yang dimiliki oleh tiap individu yang dapat mempengaruhi kinerja kerjanya.

g. Lingkungan kerja

Karena suasana kerja yang positif dapat menginspirasi karyawan dan menentukan tingkat kinerja yang diharapkan, maka hal ini mempunyai dampak yang signifikan.

h. Training dan pengembangan

Yaitu usaha untuk mengembangkan pengetahuan tiap karyawan untuk dapat melakukan pekerjaanya dengan sebaik mungkin.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja atau karyawan yang mungkin berdampak pada kemampuannya dalam melakukan aktivitas tertentu. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan fisik yang aman dan nyaman. Produktivitas dan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan fisik saja, namun juga lingkungan non fisik seperti hubungan kerja yang positif dengan atasan dan rekan kerja.

Menurut Firdaus (2023:80) lingkungan kerja adalah sejumlah hubungan-hubungan yang ada diantara karyawan dengan pengusaha dan lingkungan dimana karyawan bekerja termasuk teknikal, manusia dan lingkungan organisasi.

Sedangkan menurut Affandi, et al (2021:185) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai wilayah kerja dimana pekerja melakukan tugas sehari-hari. Berdasarkan beberapa sudut pandang di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja seorang pegawai meliputi seluruh aspek lingkungan fisik dan non fisik yang mempengaruhi kemampuannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Secara umum, ada dua kategori besar lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Widyaningrum (2019:58) membedakan dua kategori lingkungan kerja menjadi dua jenis yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dapat memberikan dampak terhadap pekerja secara langsung maupun tidak langsung antara lain adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik memiliki indikator :

1) Penerangan

Pencahayaan perlu dipertimbangkan secara tepat karena memberikan beberapa keuntungan dan fungsi bagi karyawan yang membantu mereka melakukan pekerjaannya.

2) Sirkulasi Udara

Sirlukasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembaban yang ada di dalam ruangan.

3) Kebisingan

Yaitu salah satu jenis pencemaran suara yang dapat mengganggu ketenangan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

4) Penggunaan Warna

Warna dapat menimbulkan emosi pada manusia, termasuk kebahagiaan, kesedihan, dan kesenangan. Hal ini disebabkan oleh sifat dan pengaruh warna. Oleh karena itu, penting untuk meneliti dan merancang skema warna untuk tempat kerja sebaik mungkin.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang terjadi dalam hubungan kerja dan komunikasi. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja non fisik :

1) Hubungan yang baik dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah semua pekerja kompeten yang saling membantu dalam pekerjaan mereka.

2) Hubungan atasan dengan karyawan yang baik

Hubungan ini menggambarkan bagaimana manajer mengembangkan hubungan yang berkelanjutan dan saling menguntungkan dengan setiap pekerja.

3) Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan internal dan ekstermal khususnya pengamanan harta benda pribadi bagi pegawai yang harus selalu dikoordinasikan dengan baik oleh keamanan perusahaan.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Octavia (2020:52) mengartikan motivasi sebagai segala upaya untuk membujuk seseorang agar melakukan tindakan guna mencapai suatu tujuan, dengan tujuan tersebut menjadi alasan utama bagi seseorang untuk mendapatkan atau mewujudkan apa yang diinginkannya, baik positif maupun buruk.

Sedangkan Septiawan, et al (2020:1) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana pekerja merasa terdorong untuk melakukan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki energi lebih besar untuk

bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan akan memahami bahwa ada tujuan yang penting baik untuk tujuan pribadi maupun organisasi.

Uno (2023:8) mengartikan motivasi merupakan sebagai dorongan yang timbul dari rangsangan internal atau ekstrnal yang membuat seseorang ingin mengubah perilaku atau tindakannya agar menjadi lebih baik.

Dari hasil sudut pandang di atas dapat disimpulkan, motivasi adalah sesuatu yang menggugah atau menggerakkan orang untuk berusaha mencapai tujuannya, baik secara individu maupun kelompok.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi

Berikut dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Sutrisno (2019:116):

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Setiap orang yang hidup di planet ini perlu mempunyai keinginan untuk hidup. Masyarakat akan melakukan apapun untuk bertahan hidup, tidak perduli apakah pekerjaan tersebut

baik atau merugikan, halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya untuk bertahan hidup masyarakat harus mengonsumsi makanan, dan mereka tidak akan berenti untuk mendapatkannya.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Motivasi seseorang untuk bekerja mungkin saja dirangsang oleh keinginannya untuk memiliki sesuatu. Misalnya keinginan membeli sepeda motor mungkin bisa memotivasi seseorang untuk bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan seseorang untuk bekerja bermula dari keinginannya untuk dihormati dan diakui oleh orang lain. Orang-orang sangat ingin mengeluarkan uang tetapi mereka harus bekerja keras untuk mendapatkan uang itu, agar dapat meningkatkan status sosialnya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Jika spesifik keinginan untuk mendapat pengakuan mungkin melibatkan hal-hal berikut :

a) Prestasi diakui dengan penghargaan

b) Hubungan di tempat kerja bersahabat dan kohesif

c) Adanya hubungan kerja yang harmonis saling menghormati dan kompak

d) Pimpinan yang adil dan bijaksana.

e) Masyarakat menghormati bisnis atau organisasi tempat bekerja

5) Keinginan untuk berkuasa

Sseseorang akan bekerja lebih keras jika haus akan rasa kekuasaan. Rasa haus akan kekuasaan kadang-kadang dipuaskan dengan cara-cara yang tidak jujur, namun cara-cara seperti itu juga efektif. Sehingga jelas bahwa keinginan untuk memimpin adalah hal yang sangat penting untuk sebuat faktor yang memotivasi.

b. Faktor Eksternal

Motivasi seseorang dalam bekerja mungkin juga meningkat karena adanya pengaruh dari luar. Faktor-faktor dari eksternal itu adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Prasarana dan fasilitas di sekitar karyawan saat mereka bekerja merupakan lingkungan kerja dan dapat berdampak pada cara karyawan bekerja. Lingkungan kerja ini terdiri dari ruang kerja, fasilitas dan peralatan untuk bekerja, penerangan, keheningan dan hubungan kerja. Karyawan akan lebih

termotivasi untuk bekerja secara efektif dalam suasana yang teratur, bersih, terang dan bebas gangguan, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, tidak bersih, redup, pengap, maka akan melelahkan dan melemahkan kreativitas pekerja.

2) Kompensasi yang memadai

Karyawan sebagian besar bergantung pada kompensasi untuk menghidupi keluarga dan diri mereka. Insentif yang paling efektif bagi bisnis atau organisasi untuk memotivasi staf agar bekerja secara efektif adalah gaji yang cukup. Mereka akan menjadi kurang termotivasi untuk bekerja jika mereka menerima upah yang kecil. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh jumlah uang yang mereka terima.

3) Supervisi yang baik

Tujuan pengawasan di tempat kerja adalah memberikan petunjuk dan mengarahkan pekerjaan pekerja agar mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar dan tanpa kesalahan. Oleh karena itu peran supervisor cukup dekat dengan tenaga kerja dan selalu berinteraksi dengan mereka dalam menjalankan bisnis sehari-hari. Oleh karena itu kemampuan supervisor dalam mengawasi pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar tehadap bagaimana motivasi karyawan dalam bekerja.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang bersedia melakukan banyak upaya memberikan apa yang mereka miliki untuk bisnis atau organisasi, asalkan mereka yakin upaya mereka jelas akan memajukan karier mereka. Jika jenjang karir tidak transparan atau tidak memberikan informasi yang baik maka akan menurunkan motivasi kerja bahkan bisa membuat karyawan keluar dari perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Impian setiap karyawan dalam bekerja adalah memiliki status atau jabatan tertentu. Oleh karena itu kedudukan dan posisi berfungsi sebagai motivator untuk memuaskan hasrat akan rasa berhasil dalam tugas-tugasnya.

6) Peraturan yang fleksibel

Bisnis besar sering kali telah menetapkan proses dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua pekerha. Hal ini dapat disebut sebagai peraturan yang tepat untuk melindungi dan mengendalikan pekerja. Termasuk juga peraturan yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan organisasi, termasuk hak dan tanggung jawab pekerja serta penawaran, promosi, mutasi. Akibatnya peraturan sering bersifat protekfif dan dapat menginspirasi pekerja untuk menghasilkan pekerjaan

yang lebih baik. Hal ini terlihat dari beberapa perusahaan yang menggaji sesuai dengan prestasi kerja pegawainya.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Septiawan, et al (2020:2) sebagai berikut :

a. Prestasi

   Yaitu syarat untuk berhasil dalam bidang pekerjaan yang digeluti.

b. Pengakuan

   Yaitu syarat untuk memiliki kepemimpinan yang mengakui pencapaian upaya seseorang.

c. Tanggung Jawab

   Yaitu syarat untuk memikul akuntabilitas dalam bidang pekerjaan yang dilakukan.

d. Kemajuan

   Yaitu kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karir.

e. Pekerjaan itu sendiri

   Yaitu persyaratan untuk dapat mengelola pekerjaan sesuai dengan minat dan keterampilan.

f. Kemungkinan Berkembang

   Yaitu pengembangan khususnya perlunya memajukan profesi karena tersedianya jalur kerja.

2.1.5 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Daengs (2022:111) adalah kualitas mendasar seseorang yang memungkinkannya tampil lebih baik dalam peran, tugas, atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan aspek bawaan dari kepribadian seseorang yang menunjukkan perilaku konsisten dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan Nyoto (2019:3) menjelaskan kompetensi adalah suatu pengertian yang dapat dipahami sebagai perilaku kinerja seseorang (perilaku kerja), yang dapat diamati, diukur dan dinilai dengan menggunakan alat ukur tertentu. Kompetensi terkait dengan keterampilan, atribut pribadi, dan pengetahuan seseorang. Kompetensi berpusat pada sikap perilaku yang diturunkan dari kualitas, pengetahuan, dan kemampuan pribadi seseorang.

Albaar (2020:24) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas berdasarkan perilaku, kecakapan intelektual, gaya berpikir, bakat dan sikapnya dalam berusaha menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan salah satu ciri yang membedakan pihak yang mampu melakukan kinerja yang terbaik dengan pihak yang tidak mampu.

2. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Wicaksana, et al (2022:146) terdapat dimensi kompetensi yang menggambarkan bahwa agar seseorang dapat memenuhi persyarakat kompetensi maka harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1) *Knowledge* (Pengetahuan)

Pemahaman berasal dari mengetahui, yang terjadi ketika manusia mempersepsikan suatu benda tertentu. Tindakan seseorang sangat dipengaruhi oleh pengetahuannya atau ranah kognitifnya. Memiliki informasi yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau kursus yang relevan dengan tugas yang dilakukan. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Memiliki pengetahuan terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
2) Memiliki pengetahuan tentang penyelesaian permasalahan terkait dengan bidang pekerjaan yang ditangani.

2) *Skill* (Keahlian)

Keterampilan adalah informasi yang diperoleh seseorang dari instruksi dan penerapan praktis saat melakukan suatu tugas. Memiliki pengetahuan mendalam tentang tugas yang dilakukannya dan mampu menanganinya dengan tepat. Tapi selain

berpengetahuan dia harus melakukannya secara detail. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditangani.
2) Mampu menangani pekerjaan secara detail.
3) Memiliki keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik

4) *Attitude* (Sikap)

Sikap seseorang terhadap hal-hal psikologis seperti simbol, ungkapan, slogan, individu, lembaga, tujuan dan gagasan, dapat bersifat positif atau negatif.

Menghargai moral perusahaan dan bertindak dengan sikap baik yaitu baik dan sopan. Sikap ini terkait erat dengan tanggung jawab seseorang untuk melaksanakan tugas dengan benar, hal ini penting bagi organisasi yang berorientasi pada layanan dan bahkan mempengaruhi persepsi perusahaan atau organisasi. Dapat dinilai dengan menggunakan indikator :

1) Menjunjung tingi etika organisasi
2) Memiliki sikap positif dalam bertindak

Rahmat & Basalamah (2019) menyatakan ada lima kualitas kompetensi yang dijadikan indikator pengukuran kompetensi ini sebagai berikut :

a) Motif

Yaitu sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan terjadinya suatu tindakan.

b) Sifat

Yaitu karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

c) Konsep Diri

Yaitu sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang.

d) Pengetahuan

Yaitu segala informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

e) Keterampilan

Yaitu kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan baik.

3. Jenis – Jenis Kompetensi

Menurut Wicaksana, et al (2022:147) menyebutkan ada lima kategori keterampilan yang harus dimiliki setiap orang yaitu sebagai berikut :

a. *Task Skills*

Yaitu kemampuan melakukan tugas sehari-hari sesuai dengan norma yang ditetapkan oleh pemberi kerja.

b. *Task Management Skills*

Yaitu kemampuan untuk mengawasi berbagai macam tugas yang muncul di tempat kerja.

c. *Contigency Management Skills*

Yaitu kemampuan untuk bertindak secara tepat dan efisien jika terjadi masalah di tempat kerja.

d. *Job Role Environment Skills*

Yaitu kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain dan menjunjung tinggi lingkungan kerja yang ramah.

e. *Transfer Skill*

Yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian pada saat bahan ini dikumpulkan, penulis terlebih dahulu mencari berbagai sumber yang sudah ada dan mempunyai judul yang sama dengan proyek penelitian. Hal ini dilakukan guna memastikan dan membedakan temuan-temuan yang diperoleh sebagai masukan pemikiran dan landasan hipotesis yang akan digunakan dalam penulisan penelitian ini. Kajian yang dilakukan adalah :

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1	Woody Jauhari Rosyid, Nugroho Mardi W, dan C. Sri Hartati /2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Ponorogo	**Lingkungan Kerja :** a. Penerangan b. Sirkulasi Udara c. Kebisingan d. Bau-bauan e. Hubungan kerja pimpinan dengan bawahan f. Hubungan kerja sesama rekan kerja **Motivasi :** a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan keamanan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan beraktualisasi diri **Kompetensi :** a. Pengetahuan yang dimiliki b. Pemahaman dalam pekerjaan c. Keterampilan dalam bekerja d. Nilai perilaku e. Sikap dalam bekerja f. Minat untuk melakukan pekerjaan **Kinerja :** a. Kuantitas hasil pekerjaan b. Kualitas hasil pekerjaan	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Regresi linier berganda	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi tidak adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dimiliki pegawai

NO	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
2	Dharmawan Widiatmo/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	**Lingkungan Kerja :** a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja **Motivasi Kerja :** a. Ingin memenuhi kebutuhan hidup b. Perkerjaan yang ditekuni sesuai dengan minat c. Berani menghadapi tantangan d. Menginginkan jabatan tinggi **Stress Kerja :** a. Tuntutan tugas b. Tuntutan peran c. Tuntutan antar pribadi **Kinerja :** a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pelaksanaan tugas d. Tanggungjawab terhadap pekerjaan	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Regresi linier berganda	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Stress Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja yang dimiliki pegawai
3	Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu /2019/Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	**Motivasi :** a. Perasaan unik b. Pikiran c. Pengalaman masa lalu **Kompetensi :** a. Keyakinan dan nilai-nilai b. Keterampilan c. Pengalaman d. Karakteristik kepribadian e. Motivasi f. Emosional	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Regresi linier berganda	1. Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap

NO	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		g. Kemampuan intelektual h. Budaya organisasi **Lingkungan Kerja :** a. Penerangan b. Suhu udara c. Suara bising d. Penggunaan warna e. Ruang gerak f. Kemampuan bekerja g. Hubungan antar pegawai **Kinerja :** a. Ukuran kuantitatif b. Ukuran kualitatif		kinerja pegawai 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4	Siska Agustina Dewi, M. Trihudiyatmanto/2020/Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	**Disiplin Kerja :** a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan instansi c. Taat terhadap aturan pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi **Motivasi Kerja :** a. Daya pendorong b. Kemauan c. Kerelaan d. Membentuk keahlian e. Membentuk ketrampilan f. Tanggungjawab g. Kewajiban h. Tujuan **Lingkungan Kerja :** a. Penerangan atau cahaya yang baik	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Regresi linier berganda	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang

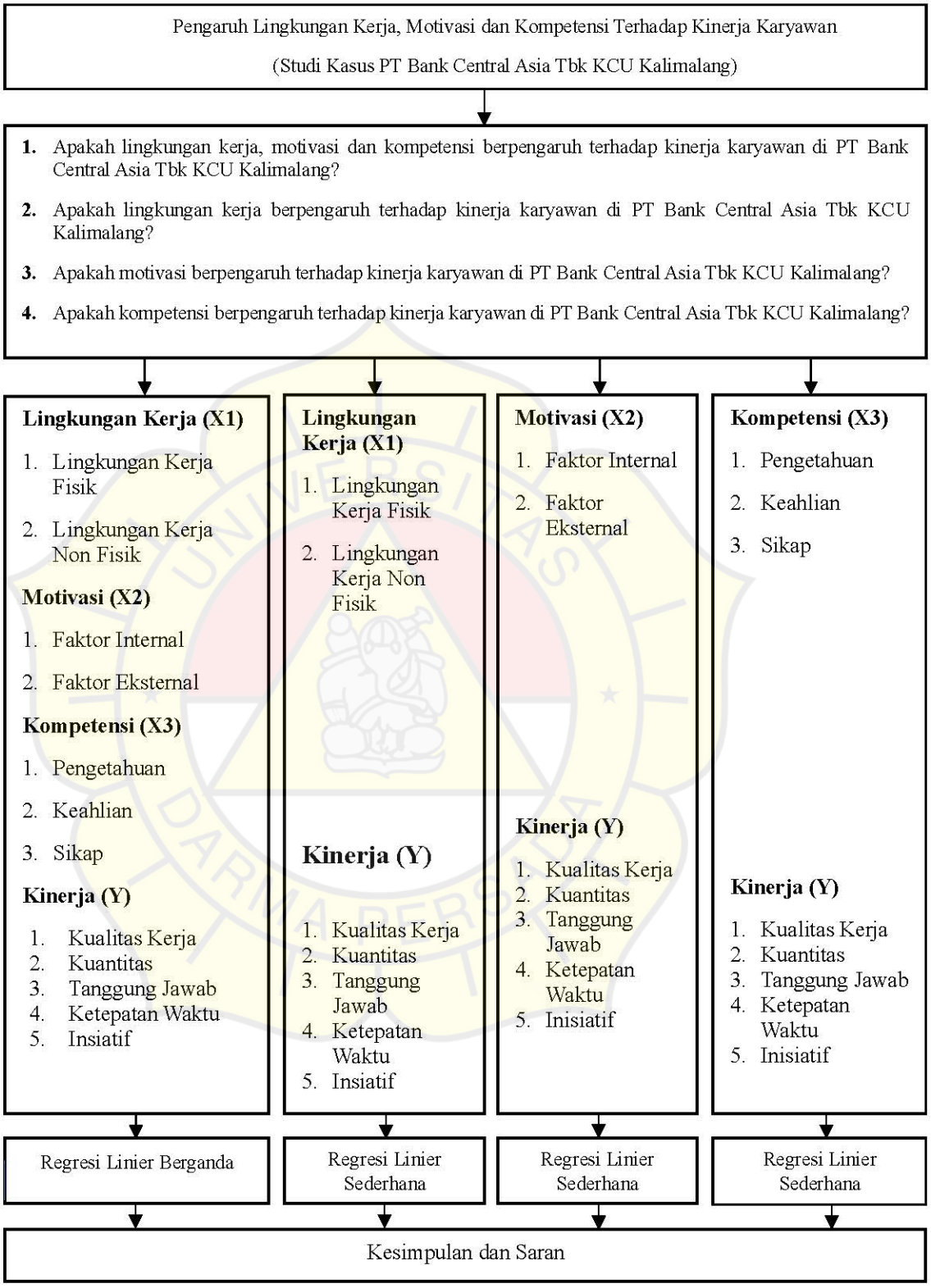
NO	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		b. Temperatur atau suhu udara yang baik c. Tata warna ditempat kerja yang sesuai dan nyaman d. Kebisingan lingkungan kerja lumayan rendah **Kinerja :** a. Efektifitas dan efisiensi b. Otoritas c. Disiplin d. Inisiatif		dimiliki pegawai
5	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila/2019/Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	**Kompetensi :** a. Pengetahuan b. Kemampuan c. Keterampilan **Motivasi :** a. Keadaan mental b. Sikap manusia **Kinerja :** a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tingkat kehandalan d. Sikap	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Analisis Jalur	1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yang dimiliki pegawai
6	Sahlan Lubis/2020/Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri	**Lingkungan Kerja :** a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik **Disiplin Kerja :** a. Tanggungjawab b. Prakarsa c. Kerjasama d. Ketaatan	**Metode :** Kuantitatif **Alat Analisa :** Regresi linier berganda	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh

NO	Nama Penelitian/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	2 Model Medan	**Motivasi Kerja :** a. Prestasi b. Pengakuan c. Kemajuan kenaikan pangkat d. Pekerjaan itu sendiri e. Jenjang karir f. Tanggungjawab **Kinerja :** a. Kompetensi Paedagogik b. Kompetensi Profesional c. Kompetensi Sosial d. Kompetensi Kepribadian		positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2019:95) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana suatu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah di indentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja karyawan.

Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimalang" berdasarkan latar belakang ini maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan. Berikut adalah kerangka pemikirannya :



Sumber : Data Diolah Penulis Tahun 2024

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2021) merupakan jawaban sementara tehadap suatu topik penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Penelitian ini mengajukan hipotesis berikut berdasarkan perdebatan masalah dan studi empiris sebelumnya:

1. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimalang?

   Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimalang?

   Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimalang?

   Ho : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

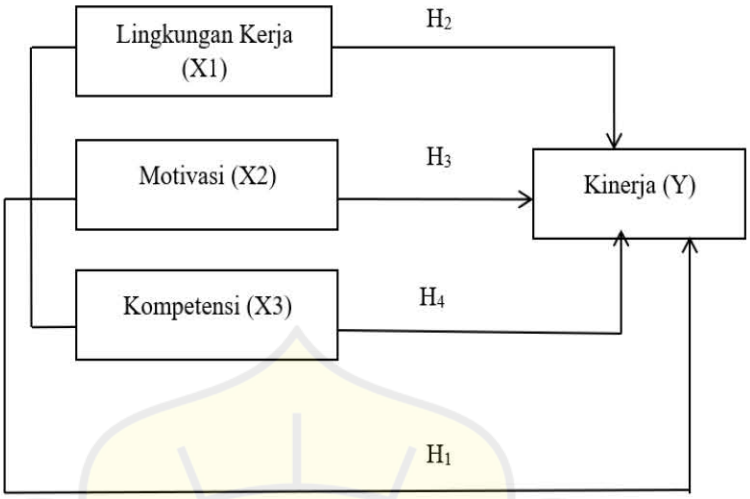
Ha : Terdapat pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Central Asia Tbk KCU Kalimalang?

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Sugiyono (2019) mengartikan paradigma penelitian sebagai suatu cara berpikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan juga mencerminkan jenis dan rumusan banyaknya permasalahan terkait penelitian yang harus diselesaikan, teori yang digunakan untuk menghasilkan hipotesis, jenis dan metode analisis statistik yang digunakan. Tiga variabel independen dan paradigma ganda digunakan dalam penelitian ini. Paradigma ini dapat dipahami dengan melihat gambar di bawah ini :



Sumber : Diolah Penulis Tahun 2024

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni lingkungan kerja (X_1). motivasi (X_2), kompetensi (X_3) dan satu variabel dependen yakni kinerja (Y), dimana lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompetensi (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi :

$$\mathbf{Y= \alpha+bx}$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstan (Tetap)

b = Koefisien Regresi (Variabel X)

X = Variabel Independen

Berikutnya lingkungan kerja (X_1), motivasi (X_2), kompetensi (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$\mathbf{Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3.}$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

X_1 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

X_2 = Variabel Independen (Motivasi)

X_3 = Variabel Independen (Kompetensi)

b_1 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi

b_3 = Koefisien Regresi Kompetensi