

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Dalam kajian pustaka ini akan dibahas mengenai teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Teori-teori dalam kajian pustaka ini berdasarkan karangan ilmiah yang direferensi dari laporan penelitian yang dilakukan sebelumnya, berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis. Sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kajian pustaka.

##### **2.1.1 Landasan Teori**

Peneliti menggunakan berbagai sumber dan literatur baik berupa buku maupun referensi lain sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari: *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai Kompetensi, lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

## 2.1.2 Manajemen

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Secara etimologi kata manajemen diambil dari Bahasa Perancis kuno, yaitu “*management*”, yang memiliki arti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Manajemen juga merupakan ilmu pengetahuan yang sistematis yang diterapkan dalam seluruh organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial keagamaan, dan lain-lainnya. Adapun pengertian manajemen menurut para ahli sebagai berikut :

Menurut Firmansyah & Mahardika (2018:4) “Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi yang lainnya.”

Menurut Robbins dan Coulter (2018) “*Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively. we already know that coordinating and overseeing the work of others is what distinguishes a managerial position from a nonmanagerial one*”. Atau dapat diartikan manajemen melibatkan koordinasi dan pengawasan aktivitas kerja orang lain sehingga aktivitas mereka selesai secara efisien dan efektif. kita sudah tahu bahwa mengoordinasikan dan mengawasi pekerjaan orang lain adalah yang membedakan posisi manajerial dari posisi non manajerial.

Menurut George (2018:5) menyatakan bahwa “*Management is the planning, organizing, leading, dan controlling of human and other resources to archive organizational goals efficienly and effectvely*” atau dapat diartikan manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan dengan mengarahkan orang lain atau karyawannya untuk menentukan sasaran dalam mencapai tujuan perusahaan, melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan dan pengendalian sumber daya dengan cara yang efektif dan efisien.

### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Manajemen sangat penting dalam organisasi atau perusahaan sebagai alat utama mencapai tujuan tertentu, menurut terry dalam (Amirullah, 2018:3) terdapat empat fungsi manajemen , yaitu :

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merencanakan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan organisasi.

c. Pengarahan (*Actuating*)

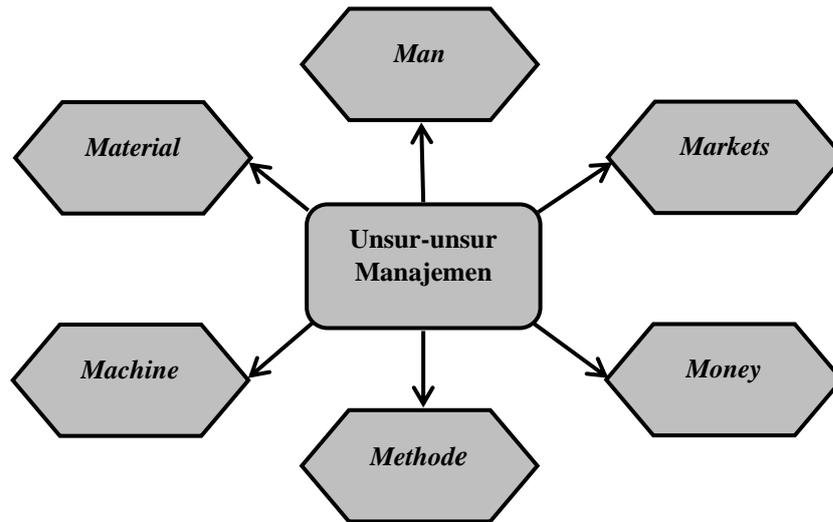
Pengarahan merupakan suatu tindakan yang berusaha supaya semua anggota kelompok mampu mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial yang sudah dibuat, dengan menggerakkan orang supaya mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

### **2.1.2.3 Unsur manajemen**

Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. (2018:6) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen, menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man*, *money*, *material*, *machine*, *method*, dan *market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Unsur - Unsur Manajemen**

1. Manusia (*Man*)

Adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. Material (*Material*)

Berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

3. Mesin (*Machine*)

Mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

#### 4. Metode (*Method*)

Adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju.

#### 5. Uang (*Money*)

Adalah faktor pendanaan atau keuangan, tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi.

#### 6. Pasar (*Markets*)

Bagi tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan ini sejalan Menurut George R. Terry dalam hasibuan (2019:50), unsur-unsur manajemen yang disebut yaitu, “*the six M in managemen*” yakni, *Man, Money, Material, Macahine, Methods* dan *Market*. Lalu menurut Mahardhika (2018:4) unsur-unsur pokok manajemen adalah manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*)

### 2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua unsur utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap SDM yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### 2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan utama suatu perusahaan, manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik oleh perusahaan supaya dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu mencapai keberhasilan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2018:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergritasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Afandi (2018:3) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Dessler (2018:6) menyatakan bahwa : “*Human Resource Management is the police and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising*”. Dapat diartikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana aktivitas suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya dalam bentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien, baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan bersama, yang nantinya dapat digunakan secara maksimal.

### **2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli seperti halnya fungsi manajemen yang umum, menurut Veithzal Rival (2018.13) sebagai berikut:

#### **1. Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organization*) Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan (*Directing*) kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.
- d. Pengendalian (*Controlling*) kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*Procurement*) merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, induksi, dan orientasi. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan, yang terdiri dari:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Penarikan pegawai
3. Penempatan kerja
4. Orientasi kerja

### b. Pengembangan (*Development*).

proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan, yang terdiri dari:

1. Pendidikan dan pelatihan
2. Pengembangan
3. Penilaian prestasi kerja

### c. Kompensasi (*Compensation*)

pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan,

1. Kompensasi langsung terdiri dari gaji/upah, intensif.
2. Kompensasi tidak langsung yaitu terdiri dari keuntungan,
3. pelayanan/kesejahteraan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerjasama yang efektif dan efisien. Perusahaan memperoleh keuntungan sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dalam kehidupannya dari hasil pekerjaan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit bagi manajemen sumber daya manusia, karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan yang bertolak belakang, yaitu:

1. Kebutuhan Karyawan
2. Motivasi Kerja
3. Kepuasan Kerja
4. Disiplin Kerja
5. Partisipasi Kerja

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan kepada perusahaan agar mereka tetap mau bekerja sampai batas waktu yang telah ditentukan. Pemeliharaan dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, yaitu:

1. Komunikasi Kerja
2. Kesejahteraan dan Keselamatan Kerja

3. Pengendalian Konflik Kerja
4. Konseling Kerja
5. Kedisiplinan

Hal tersebut merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci tercapainya suatu tujuan, karena tanpa disiplin akan sulit mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang maksimal.

f. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang sudah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat peneting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang maksimal.

### **2.1.3.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi yang berhubungan dengan terwujudnya hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam perusahaan. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2018:14), yaitu :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, and job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right main in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
8. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

#### **2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

## 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar Organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan yang diperlakukan secara adil dan bijaksana.

## 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

## 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumberdaya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika paramanager lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

#### 4. Tujuan Invidual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota Organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

#### **2.1.4 Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

#### **2.1.4.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi merupakan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi dibedakan menjadi dua tipe yaitu, *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain dan *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan.

Kompetensi Kerja didefinisikan Clark (M. Busro, 2020:25) "*Competency is a knowledge or know how for doing an affective job*" yang artinya kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau pengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Kompetensi juga di definisikan oleh Mathis dan Jackson dalam (M. Busro,2020:25) "*Competency Is a base characteristic that correlation of individual or team performance achievement*" yang artinya kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim

Menurut Jackson & Schuler dalam (Marwansyah, 2019:35) "*Competency refers to the knowledge, skills, personality characteristic, and attitudes that make it possible for employees to perform work tasks and roles*" yang artinya

kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, karakteristik kepribadian, dan sikap yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas-tugas dan peran-peran dalam pekerjaannya.

Menurut Robbins dalam Edison, dkk, (2018:143) *“Competence is an individual's ability to carry out a job correctly and have advantages based on matters relating to knowledge, skills and attitudes.”* Atau dapat diartikan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.”

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi seseorang berupa pengetahuan ataupun kemampuan lebih dalam mengerjakan pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Zwell (Sutrisno, 2019) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

2. Karakteristik kepribadian

Dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian

interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

3. Motivasi

Merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.

4. Isu emosional

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

5. Kemampuan intelektual

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

6. Budaya organisasi

Mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu keyakinan seorang karyawan, keterampilan yang dimiliki, pengalaman yang cukup, karakteristik kepribadian seseorang, motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan budaya organisasi yang terdapat di dalam perusahaan dimana karyawan bekerja.

### 2.1.4.3 Manfaat Kompetensi

Manfaat Konsep kompetensi sudah semakin populer dan banyak digunakan oleh berbagai organisasi, berikut beberapa manfaat adanya sistem kompetensi menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020:72), yaitu:

1. Memperjelas Dapat memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Diharapkan model-model kompetensi yang dijalankan akan mampu menjawab tentang keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, dengan adanya kompetensi maka organisasi dapat mengetahui perilaku apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi. Kompetensi yang standar dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik, yaitu dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan proses seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Dalam rangka tuntutan merampingkan struktur organisasi menjadikan organisasi mencari pekerja yang dapat dikembangkan secara terarah terutama masalah keterampilan pekerja tersebut.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Setiap model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (sistem imbalan) yang lebih adil.
5. Memudahkan pekerja dalam beradaptasi terhadap setiap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat ini mengharuskan pekerja mampu beradaptasi dengan pekerjaannya secara cepat dan kebutuhan akan kemampuan seorang

pekerja juga terus meningkat. Dengan demikian sistem kompetensi dapat menjadi sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Adanya keselarasan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sistem kompetensi dapat menjadi cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja para pekerja.

#### **2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi Karyawan**

Terdapat dimensi dan indikator kompetensi karyawan menurut Robbins dalam Edison, dkk (2018:143), yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
  - a. Mengetahui tentang peraturan dalam perusahaan.
  - b. Mengetahui bagaimana cara memberikan pelayanan dalam pekerjaan
  - c. Mengetahui pengetahuan tentang prosedur dan konsep dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Keahlian (*Ability*)
  - a. Keahlian dalam menangani suatu masalah
  - b. Keahlian dalam melaksanakan tugas pada pekerjaan.
  - c. Keahlian dalam menggunakan alat elektronik.
3. Sikap (*Attitude*)
  - a. Berkomunikasi dengan baik dan jelas.
  - b. Memiliki etika dan perilaku yang baik.
  - c. Menghargai antar sesama karyawan.

### **2.1.5 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

#### **2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan. Lingkungan kerja sangatlah berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di lingkungan perusahaan.

Berikut beberapa definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli: Menurut (Darmadi, 2020:242)“lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam

melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.”

Sedangkan Menurut (Mahmudah Enny, 2019:56) mendefinisikan bahwa “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut Afandi (2018:66) menefinisikan “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja,dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2018:46) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang berada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja dengan pengaturan dan metode kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Dengan demikian, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan karyawan dan pimpinan Organisasi.

#### **2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Mahmudah Enny, 2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan. Kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu dalam lingkungan perusahaan
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan dari manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **2.1.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. (Mahmudah Enny, 2019:57), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di mana dia bekerja.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi merupakan himpunan dari partikular yang disebut indikator, setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama untuk mengukur perubahan yang terjadi. Berikut dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sarwoto dalam Sedermayanti (2018:46) yaitu:

1. Dimensi pemanfaatan energi, dengan indikatornya :
  - a. Pencahayaan dan penerangan tempat kerja
  - b. Sirkulasi udara tempat kerja
  - c. Penataan ruang tempat kerja
2. Dimensi Peralatan tempat kerja, dengan indikatornya :
  - a. Peralatan pendukung kerja
  - b. Seragam atau pakaian kerja
  - c. Kebersihan tempat kerja
3. Dimensi sarana dan prasarana, dengan indikatornya :
  - a. Kecukupan dan kebutuhan ruang tempat kerja.
  - b. Fasilitas tempat kerja

#### **2.1.6 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang selama menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi dari suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang merupakan hal yang sangat penting di sebuah perusahaan untuk menunjang keberhasilan bagi suatu perusahaan, tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan tidak akan bergerak maju untuk kedepannya.

### 2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu kinerja Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Menurut Mangkunegara (2018:70) yang menyatakan bahwa “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

”Menurut Ganyang (2018:187) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu”.

Menurut Ivancevich & Jhon M (2019:90) menyatakan bahwa :*“Performance as the quality and quantity of the achievement of takss, whether carried out by individuals, groups or companies”*.

Menurut George R. Terry (2018:27) menyatakan bahwa *“Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job, a person must have a certain degree of willingness and level of ability. A person’s willingness and skills are not effective enough to do something without a clear understanding of what to do and how to do it”*.

Menurut Robbins and Coutler (2018) menyatakan bahwa *“Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”*.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya

#### **2.1.6.2 Tujuan Penelitian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler yang dialihbahasakan oleh Sedarmayanti (2020) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan, semakin besar potensi penilaian mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi

atau perusahaan memiliki tujuan utama dari proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan, letak perbedaannya adalah hanya pada variasi dalam penggunaan khusus yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan atas informasi yang dihasilkan dari proses penilaian mereka. Tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan motivasi (*motivation*) bagi para karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan karir mereka.

### **2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:70) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Faktor Kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

#### **2. Faktor Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Maka dapat diinterpretasikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan mengacu pada kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan

sesuai yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi membuat diri karyawan terarah dalam bekerja sesuai rencana untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:70) dimensi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

##### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dukung oleh sumber daya lainnya.

- a. Kerapihan.
- b. Ketelitian.

##### **2. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan.

- a. Ketepatan waktu.
- b. Hasil kerja.

##### **3. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan pada karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

- a. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan.
- b. Memanfaatkan sarana dan prasarana.

#### 4. Kerja Sama

Kerjasama merupakan suatu sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

- a. Menjalinkan kerjasama.
- b. Kekompakan.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah.

- a. Kemandirian.
- b. Kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa indikator dari kinerja karyawan yang akan dipakai dalam penelitian yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan dasar acuan yang berupa teori atau temuan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya dengan permasalahan yang relevan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu sangat penting dimana kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat dijadikan sebagai data pendukung yang terkait dengan penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
1	<p><b>Kelly &amp; Suhardi</b></p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada City Central Hotel Kota Batam</p> <p>SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol 3 No 2</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada City Central Hotel Kota Batam</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Kompetensi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keahlian</li> <li>3. Sikap</li> </ol> <p><b>Menurut Idris, dkk (2019:20)</b></p> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya ditempat kerja</li> <li>2. Temperatur ditempat kerja</li> <li>3. Keamanan ditempat kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Darmawan (2017:47)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan penyelesaian tugas</li> <li>2. Tingkat kehadiran</li> <li>3. Kerjasama antar karyawan</li> <li>4. Kepuasan kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Arifin, dkk (2019:113)</b></p>
2	<p><b>Rachmadi &amp; Taufiq 2022</b></p> <p>Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang</p> <p>Jurnal Dharma Ekonomi Vol 29, No 2</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Wimarion Semarang</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Kompetensi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Watak</li> <li>2. Motif</li> <li>3. Konsep diri</li> </ol> <p><b>Menurut Spencer dalam Moehariono (2014:120)</b></p> <p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan cahaya ditempat kerja</li> <li>2. Temperatur ditempat kerja</li> <li>3. Keamanan ditempat kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Sdermayanti (2017:80)</b></p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
				<b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Inisiatif Menurut <b>Mangkunegara (2018:67)</b>
3	<b>Jopanda 2019</b>  Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Maharadja  Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia Vol 4 No 1	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Maharadja	<b>Persamaan :</b> 1. Kompetensi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> 1. Disiplin kerja 2. Lokasi penelitian	<b>Kompetensi :</b> 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap <b>Menurut Mc Acshan dalam Sutrisno (2010:203)</b>  <b>Lingkungan Kerja :</b> 1. Ruangan 2. Layout 3. Sarana dan prasarana 4. Hubungan kerja <b>Menurut Kasmir (2016:192)</b>  <b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Sikap 2. Kemampuan 3. Prestasi <b>Menurut Afandi (2016:69)</b>
4	<b>Dewi, dkk 2023</b>  Peran Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Pesona Enasa Merak  Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol 17 No 4	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Pesona Enasa Merak	<b>Persamaan :</b> 1. Kompetensi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> 1. Disiplin kerja 2. Lokasi penelitian	<b>Kompetensi :</b> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap dan perilaku <b>Menurut Marwansyah (2016:214)</b>  <b>Lingkungan Kerja :</b> 1. Penerangan 2. Kelembaban/Suhu 3. Kebisingan

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
				<p>4. Suara</p> <p><b>Menurut Sedermayanti (2018:57)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Inisiatif</li> </ol> <p><b>Menurut Mangkunegara (2017:70)</b></p>
5	<p><b>Pradita 2021</b></p> <p>Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Hotel Merpati Pontianak</p> <p>Bisma, Vol 5 No 11</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Kompetensi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Kemampuan</li> </ol> <p><b>Menurut Hart dalam Busro (2018:30)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Sikap</li> </ol> <p><b>Menurut Mangkunegara (2017)</b></p>
6	<p><b>Rosanti 2022</b></p> <p>Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel My Home di Pontianak</p> <p>Bisma, Vol 6 No 10</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Merpati Pontianak</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Motivasi</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik</li> <li>2. Lingkungan kerja non fisik</li> </ol> <p><b>Menurut Sedermayanti (2017:140)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggungjawab</li> </ol> <p><b>Menurut Mangkunegara (2016:75)</b></p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
7	<p><b>Huda &amp; Abdullah 2022</b></p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan di Hotel Harper Yogyakarta</p> <p>Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung Vol 9 No 1</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Harper Yogyakarta</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kepemimpinan</li> <li>3. Motivasi kerja</li> <li>4. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Kompetensi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keterampilan</li> <li>3. Perilaku</li> </ol> <p><b>Menurut Sedermayanti (2017:60)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Tanggungjawab</li> </ol> <p><b>Menurut Nurcahyo (2011:84)</b></p>
8	<p><b>Pratama &amp; Sunata 2020</b></p> <p>Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mercure Legian Bali</p> <p>Journal Research Manajemen (JARMA) Vol 2 No 1</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Mercure Legian Bali</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi</li> <li>2. Kompensasi</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Sedermayanti (2017:135)"</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol> <p><b>Menurut Sutrisno (2016:125)</b></p>
9	<p><b>Foeh, dkk 2023</b></p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sotis</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p>	<p><b>Kompetensi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motif</li> <li>2. Sifat</li> <li>3. Konsep diri</li> <li>4. Pengetahuan</li> </ol>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
	<p>Hotel Kupang</p> <p>Glory : Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial Vol 4 No 3</p>	<p>kinerja karyawan Pada Sotis Hotel Kupang</p>	<p>1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja 3. Lokasi penelitian</p>	<p>5. Keterampilan</p> <p><b>Menurut Wibowo (2011:164)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Hasil kerja 2. Kehadiran 3. Peraturan perusahaan 4. Komunikasi</p> <p><b>Menurut Hasibuan (2012:110)</b></p>
10	<p><b>Ningsih, dkk 2022</b></p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru</p> <p>Economics, Accounting and Business Journal Vol 2 No 1</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru</p>	<p><b>Persamaan :</b> 1. Lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b> 1. Kompetensi 2. Motivasi kerja 3. Lokasi penelitian</p>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Fasilitas kerja</p> <p><b>Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggungjawab 5. Inisiatif</p> <p><b>Menurut Mangkunegara (2018:70)</b></p>
11	<p><b>Kalangi, dkk 2021</b></p> <p>Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado</p> <p>Jurnal EMBA Vol 9 No 3</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado</p>	<p><b>Persamaan :</b> 1. Kompetensi 2. Kinerja karyawan</p> <p><b>Perbedaan :</b> 1. Lingkungan kerja 2. Karakteristik pekerjaan 3. Lokasi penelitian</p>	<p><b>Kompetensi :</b> 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap</p> <p><b>Menurut Robbins dalam Edison (2017:143)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Inisiatif 4. Kerjasama 5. Tanggungjawab</p> <p><b>Menurut</b></p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
				<b>Mangkunegara (2017:70)</b>
12	<p><b>Dahlan &amp; Edison 2022</b></p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di The Luxton Hotel Bandung</p> <p>Jurnal Manajemen dan Pariwisata Vol1 No 2</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada The Luxton Hotel Bandung</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Budaya organisasi</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Fasilitas kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Nitisemito dalam Faida (2018:104)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Kerjasama</li> <li>4. Tanggungjawab</li> </ol> <p><b>Menurut Mangkunegara (2017:67)</b></p>
13	<p><b>Silvia, dkk 2019</b></p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adirama Lovina Singaraja</p> <p>e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol 7</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adi rama Singaraja</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan</li> <li>2. Budaya kerja</li> <li>3. Lokasi penelitian</li> </ol>	<p><b>Kompetensi :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi intelektual</li> <li>2. Kompetensi emosional</li> <li>3. Kompetensi sosial</li> <li>4. Kompetensi spiritual</li> </ol> <p><b>Menurut Willi Susilo (2001:45)</b></p> <p><b>Kinerja Karyawan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Sikap kerja</li> <li>3. Proses kerja</li> </ol> <p><b>Menurut Wiraawan (2009:21)</b></p>
14	<p><b>Manurung 2020</b></p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Emerald</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada</p>	<p><b>Persamaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja</li> <li>2. Kinerja karyawan</li> </ol> <p><b>Perbedaan :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompetensi</li> </ol>	<p><b>Lingkungan Kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik</li> <li>2. Lingkungan kerja non fisik</li> </ol> <p><b>Menurut</b></p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan	Dimensi dan Indikator
	Garden Medan  Jurnal Ilmiah Simantek Vol 4 No 3	Hotel Emerald Garden Medan	2. Disiplin kerja 3. Lokasi penelitian	<b>Sedermayanti (2015:162)</b>  <b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggungjawab 5. Kehadiran <b>Menurut Prawironegoro (2013:65)</b>
15	<b>Manrang, dkk 2022</b>  Pengaruh Kompetensi Pelatihan Dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industry Perhotelan Di Kota Palopo  Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah Vol 5 No 1	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompe tensi berpengaruh positif dan signifi kan terhadap kinerja karyawan pada Industry Perhotelan Di Kota Palopo	<b>Persamaan :</b> 1. Kompetensi 2. Kinerja karyawan  <b>Perbedaan :</b> 1. Lingkungan kerja 2. Pelatihan 3. Supervisi 4. Lokasi penelitian	<b>Kompetensi :</b> 1. Pengetahuan 2. Keahlian 3. Sikap <b>Menurut Robbins dalam Edison (2017:143)</b>  <b>Kinerja Karyawan :</b> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama 4. Tanggungjawab 5. Inisiatif <b>Menurut Mangkunegara (2018:70)</b>

Sumber : Hasil diolah peneliti (2023) dari berbagai jurnal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sekarang. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel *independent* dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel *dependent*. Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan dalam melakukan

penelitian, sehingga dapat memperkaya teori dan wawasan yang digunakan dalam melakukan perbandingan serta membantu kelancaran penelitian yang sedang dilakukan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Pada kajian pustaka dan beberapa hasil penelitian sebagaimana telah dipaparkan diatas, telah menjadi acuan guna memperkuat hipotesis yang sudah diajukan, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan apabila perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik, maka dapat dipastikan kinerja perusahaan akan membaik.

Menurut John Minner dalam Mangkunegara (2018:70) menyatakan bahwa *“Employee Performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that will be assigned to them.”* “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.”

Kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan banyak faktor seperti kepemimpinan, dan motivasi. Pada sub-sub penelitian ini, akan menggambarkan kerangka pemikiran yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat serta menyimak teori

yang digunakan dan menjelaskan bagaimana pola hubungan antar variabel dan konsep teori sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan sementara.

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan dalam meningkatkan standar kinerja secara efektif dan efisien, supaya karyawan tersebut mampu membantu perusahaan mencapai target yang sudah ditentukan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian menurut Kalangi, dkk., (2021) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kompetensi karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Menurut penelitian Pradita (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan pada Hotel Merpati Pontianak. Menurut penelitian Silvia, dkk., (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya pada Hotel Adirama Lovina Singaraja.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih

memperhatikan lagi mengenai kompetensi terhadap karyawan, karena apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang tinggi dengan dilatar belakangi pengalaman kerja yang mumpuni, memiliki pendidikan yang mendukung profesi, dan memiliki keahlian, pengetahuan serta keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan setiap hari bekerja di suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang nyaman tentu saja karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik karena lingkungan kerja yang nyaman karena lingkungan kerja sendiri memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Suwanto dan Priansa (2018:252) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Hal ini didukung dari hasil penelitian dari Pratama & Sunata (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berada di Hotel Mercure Legian Bali.

Menurut penelitian dari Ningsih, dkk., (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan yang berada di Hotel Dyan Graha Pekanbaru.

Menurut penelitian dari Dahlan & Edison (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Luxton Hotel Bandung.

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan lagi mengenai lingkungan kerjanya, karena apabila seorang karyawan nyaman dalam bekerja maka karyawan tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

### **2.3.3 Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapatdihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja.

Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Jopanda (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti semakin tinggi tingkat kompetensi kerja akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan juga semakin baiknya

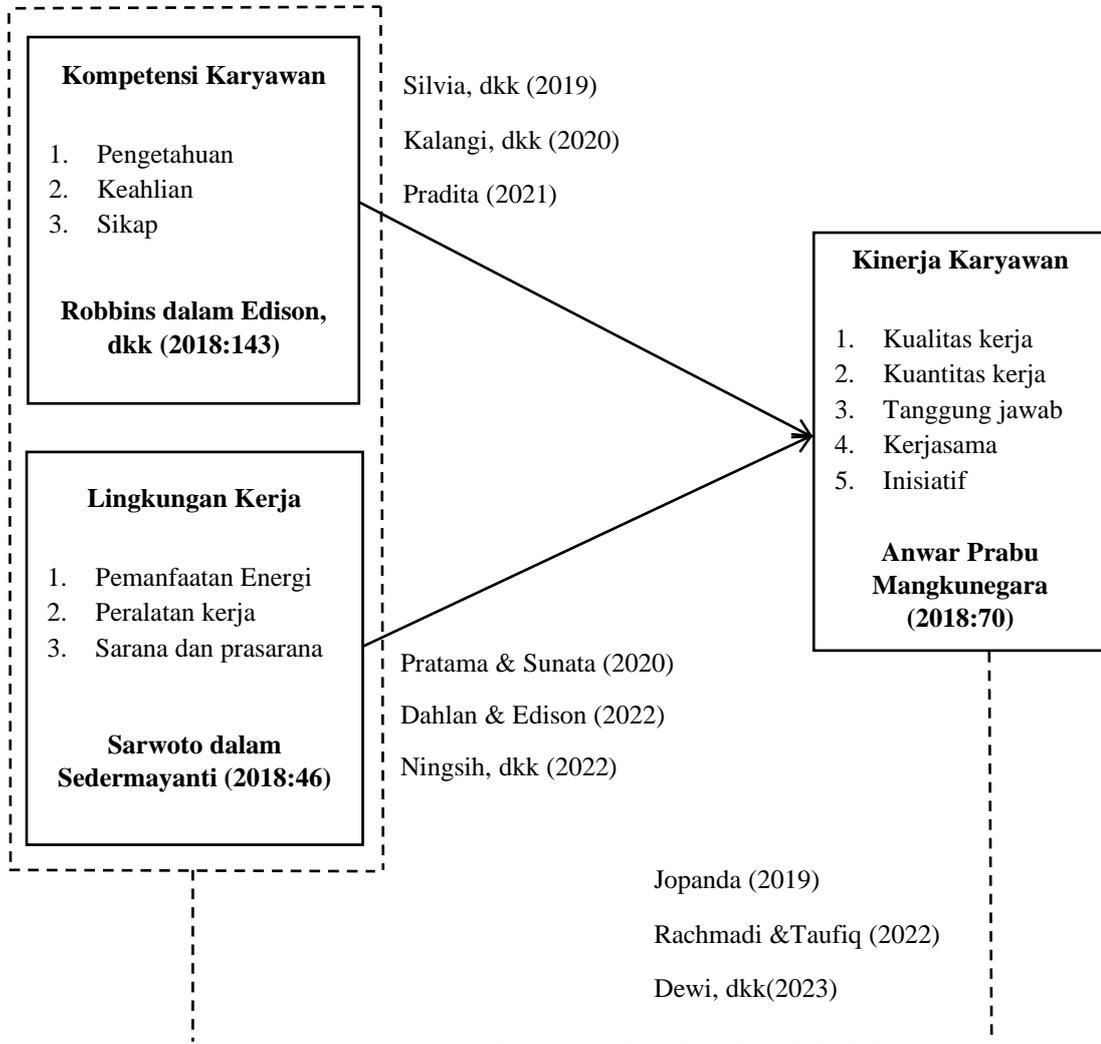
lingkungan kerja membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada Hotel Maharadja.

Menurut penelitian dari Dewi, dkk., (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Enasa Pesona Merak. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkatnya kompetensi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

Menurut penelitian dari Rachmadi & Taufiq (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti semakin tinggi tingkat kompetensi kerja akan membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dan juga semakin baiknya lingkungan kerja membuat semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada Hotel Wimarion Semarang.

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran tersebut, maka penelitian mengenai variabel kompetensi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat ditunjukkan pada gambar paradigma penelitian seperti pada Gambar 2.2 berikut ini :

## 2.4 Paradigma Penelitian



**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

Sumber : Data diolah peneliti (2023)

Keterangan :

Simultan : - - - - -

Parsial : ———

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori yang merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Ada dua hipotesis yang akan penulis lakukan yaitu hipotesis simultan dan hipotesis parsial. Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.