

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang terkait manajemen, layaknya seperti manajemen keuangan dan lain-lain. MSDM adalah merencanakan, mengelola, mengarahkan, serta mengatur berbagai proses terkait karyawan, mulai dari pengembangan, pemberian kompensasi, pengadaan, integrasi, hingga pemeliharaan karyawan. Hal ini dilakukan agar tujuan individu karyawan, organisasi atau perusahaan, dan juga masyarakat dapat tercapai. MSDM keberadaannya sangat penting bagi perusahaan ketika mengelola, mengatur, dan memanfaatkan SDM yang dimiliki agar dapat berfungsi dengan efisien serta produktif guna mencapai tujuan perusahaan (Putranto Dwi Hanifana), 2024).

Manajemen sumber daya manusia merujuk pada serangkaian langkah untuk merekrut, melatih, mengevaluasi, serta memberikan imbalan kepada karyawan, dengan memperhatikan aspek hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan. Menurut Gerry Dessler (2020:273), teori ini menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola hak-hak karyawan dan perhatian dari perusahaan dengan cara yang optimal. Bidang ini disebut sebagai ilmu dan seni yang mengatur interaksi serta peran pekerja demi mencapai efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan potensi manusia untuk memenuhi tujuan organisasi.

Menurut teori yang diungkapkan oleh Mathis (2021:4), manajemen sumber daya manusia adalah metode unik yang diterapkan para manajer untuk mengelola keahlian dan mengatur staf dalam perusahaan agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien dan efektif. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dapat dilihat sebagai suatu proses yang melibatkan pengaturan, pengelolaan, kontrol, dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manfaat Sumber Daya Manusia

Manfaat pengelolaan sumber daya manusia untuk organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Organisasi atau perusahaan perlu memiliki sistem informasi tentang sumber daya manusia yang tepat.
2. Organisasi atau perusahaan akan mendapatkan hasil analisis posisi atau pekerjaan dalam bentuk deskripsi dan spesifikasi terbaru.
3. Organisasi atau perusahaan dapat merancang dan menentukan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung aktivitas bisnis.
4. Organisasi atau perusahaan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen dan pemilihan tenaga kerja.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi yang perlu dikenal oleh pemimpin perusahaan atau organisasi. Berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen sumber daya manusia untuk organisasi atau perusahaan.

1. Perencanaan adalah proses penyusunan langkah-langkah dengan cara yang sistematis dan teratur untuk meraih sasaran organisasi atau menyelesaikan masalah tertentu. Perencanaan merupakan tahap awal dalam manajemen, karena dengan merencanakan aktivitas organisasi ke depan, semua sumber daya dalam organisasi diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian mencakup pemilihan dan distribusi sumber daya kepada anggota organisasi untuk mendukung pekerjaan mereka, serta pengaturan mekanisme kerja guna mencapai sasaran program dan organisasi. Menurut George Terry (2020:120), tugas pengorganisasian adalah menyelaraskan sekelompok orang dengan latar belakang yang berbeda, mempertemukan beragam kepentingan, dan memanfaatkan semua kemampuan untuk tujuan tertentu.
3. Pelaksanaan yang efektif adalah hasil dari tindakan penggerakan (actuating), perencanaan, dan pengorganisasian yang baik. Semua sumber daya manusia (SDM) yang tersedia harus dimanfaatkan secara optimal untuk mewujudkan visi, misi, dan program kerja organisasi. Kegiatan pelaksanaan harus sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun. Setiap anggota organisasi diharuskan untuk mengikuti tugas, fungsi, peran, serta keahlian dan kompetensi masing-masing agar dapat mencapai visi, misi, dan program kerja yang ditentukan. Actuating melibatkan penggerakan semua anggota tim untuk berkontribusi menuju tujuan organisasi. Pengendalian adalah langkah untuk memantau dan mengatur pelaksanaan program serta kegiatan organisasi, sehingga dapat melakukan perbaikan jika diperlukan.

4. Mengendalikan adalah suatu proses untuk memastikan implementasi berjalan sesuai rencana. Untuk menjaga agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi dan program kerja, dibutuhkan pengendalian yang meliputi pemantauan, pemeriksaan, dan audit. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi adanya penyimpangan yang mungkin terjadi, baik pada fase perencanaan, pelaksanaan, maupun pengorganisasian. Dengan demikian, langkah-langkah antisipatif, koreksi, dan penyesuaian sesuai dengan situasi serta perkembangan lingkungan organisasi dapat dilakukan dengan cepat.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi karyawan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas kerja, didasari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang baik. Karyawan menunjukkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan dengan konsistensi, untuk mencapai tingkat kinerja tinggi dalam pekerjaan.

Pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dalam efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar individu ini memiliki hubungan kausal dengan kriteria acuan. Menurut pendapat Spencer (2021:9), kompetensi ini terdapat pada setiap manusia dan akan selalu melekat pada kepribadian setiap individu. Kompetensi ini memprediksi pola perilaku dan kinerja seseorang secara menyeluruh dalam berbagai kondisi dan tugas di tempat kerja.

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi. Ini termasuk: Tiga komponen utama pembentukan kompetensi adalah sebagai berikut:

- a. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seorang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang digelutinya.
- b. Keterampilan, adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan kepada karyawan dengan efektif dan optimal.
- c. Sikap, menunjukkan pola perilaku seorang dalam menjalankan tugas sesuai aturan perusahaan.

Menurut Brian E. Becher, Mark Huslid (2021:156), dan rekan-rekan. mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Dalam kompetensi terdapat karakteristik keterampilan; pengetahuan yang dimiliki oleh setiap manusia, yang akan mendorong mereka dalam melaksanakan tugas tanggung jawab dengan baik untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki setiap individu telah menjadi ciri khas yang melekat pada dirinya. Hal ini memungkinkan individu untuk memprediksi lingkungannya dalam pekerjaan atau kondisi tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, antara lain:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri sendiri atau terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku individu. Jika seseorang yakin bahwa individu tidak kreatif dan inovatif, maka kemungkinan mereka untuk berpikir tentang hal baru atau cara baru dalam melakukan sesuatu akan berkurang.

b. Keterampilan

Keterampilan memegang peran penting dalam berbagai kompetensi. Salah satu contohnya adalah *public speaking*, yang merupakan keterampilan yang bisa dipelajari oleh siapa pun yang ingin mahir dalam hal tersebut dan kemudian mengaplikasikannya dalam kegiatan sehari-hari atau pekerjaan.

c. Pengalaman

Dalam mengorganisasi orang lain, menyelesaikan masalah, dan menerapkan komunikasi yang baik baik secara individu maupun dalam kelompok organisasi merupakan kompetensi penting yang diperlukan. Penting bagi seseorang yang ingin mengembangkan kependaian serta kemampuan organisasionalnya agar dapat memahami bagaimana cara menjalankan suatu organisasi dan pengaruh apa saja yang terdapat di dalamnya.

d. Karakteristik kepribadian

Mencakup salah satu faktor manusiawi yaitu kemampuan untuk berubah dalam seseorang. Namun, kepribadian seseorang bisa berubah, didorong menjadi lebih baik oleh lingkungan dan dukungan orang sekitar.

e. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat menghambat penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Seseorang mungkin kesulitan mendengarkan orang lain jika merasa tidak didengar.

f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Tentu saja, pengalaman bisa meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya dalam berbagai kompetensi.
- 2) Semua penghargaan mengkomunikasikan kepada karyawan bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan berpengaruh pada kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.

- 4) Filosofi organisasi berhubungan dengan semua kompetensi, termasuk misi, visi, dan nilai-nilai.
- 5) Memberikan informasi kepada pekerja tentang jumlah kompetensi yang diharapkan, berdasarkan kebiasaan dan prosedur.
- 6) Menunjukkan komitmen pada pelatihan dan pengembangan kepada karyawan mengenai pentingnya kompetensi dalam pembangunan berkelanjutan.
- 7) Pengembangan pemimpin melalui proses organisasional berpengaruh langsung pada kompetensi kepemimpinan.

3. Faktor Pendukung Kompetensi

Terciptanya kompetensi yang baik didukung oleh faktor-faktor tertentu, menurut Aris Wijayanto (2020) faktor pendukung kompetensi yaitu:

- a. Pendidikan, Pendidikan sebagai wadah bagi setiap individu melakukan pembelajaran untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.
- b. Teknologi, Individu dapat meningkatkan kompetensinya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi yang semakin canggih. Dengan fasilitas teknologi yang memadai, kemudahan akses internet melalui berbagai teknologi pendukung lain akan membantu individu memperoleh informasi untuk meningkatkan kompetensi.
- c. Keterampilan, Kemampuan yang dimiliki seseorang. Kemampuan seseorang adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan.
- d. Budaya Organisasi, merupakan pola tingkah laku yang tumbuh dalam suatu organisasi saat mengalami adaptasi eksternal atau integrasi internal. Pola ini

dianggap efektif dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, merasa, dan berpikir.

4. Faktor Penghambat Kompetensi

Menurut Toto dan Endang Rustendi (2021), faktor-faktor yang menghambat kemampuan karyawan meliputi kurangnya pelatihan dan pengembangan, ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi, serta keterbatasan kepribadian personel:

- a. Kurangnya pelatihan menghambat kemampuan karyawan karena tidak adanya peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis, sehingga karyawan sulit mengikuti tuntutan pekerjaan modern. Program pelatihan yang tidak tepat sasaran melemahkan situasi ini, mirip dengan kebutuhan pengembangan individu untuk mengurangi kesalahan kerja.
- b. Perubahan teknologi yang cepat menjadi penghambat jika karyawan tidak didukung fasilitas yang memadai, menyebabkan ketidakefisienan dan penurunan kompetensi secara keseluruhan. Teknologi baru memerlukan adaptasi, tetapi tanpa dukungan, hal ini justru membatasi kapabilitas individu seperti di era digital saat ini.
- c. kepribadian atau kemampuan pribadi yang kurang optimal menghalangi motivasi belajar dan pencapaian kompetensi unggul, karena individu berbeda dalam keinginan mengembangkan diri. Personil dengan keterbatasan ini sulit memahami tugas baru, mempengaruhi interaksi dengan pelatihan dan teknologi.

5. Peran Pemimpin Dalam Kompetensi

Pemimpin memiliki peran penting dalam mendukung kompetensi karyawan. Menurut Setia Tjahyanti (2021), peran pemimpin dalam kompetensi karyawan adalah sebagai fasilitator untuk karyawan mengembangkan kompetensinya. Pemimpin harus mampu memberikan pengetahuan, kesempatan, dan pengalaman yang baik bagi karyawannya untuk meningkatkan keterampilan.

6. Dimensi Kompetensi

Dimensi dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2021) meliputi:

- a. Pengetahuan
- b. Pemahaman
- c. Kemampuan/keterampilan
- d. Nilai
- e. Sikap
- f. Minat

7. Indikator Kompetensi

Menurut Edison dalam Setiastuti (2022), kompetensi karyawan dapat diukur melalui lima indikator berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu penguasaan karyawan terhadap informasi, konsep, dan prosedur kerja yang berkaitan dengan tugas jabatannya.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kemampuan karyawan untuk menjelaskan kembali, menafsirkan, dan menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi kerja nyata.

- c. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan karyawan menggunakan metode, teknik, dan alat kerja secara tepat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.
- d. Nilai atau sikap (*value/attitude*), yaitu seperangkat nilai, etika, dan sikap positif yang tercermin dalam kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap organisasi.
- e. Minat atau motivasi (*interest/motivation*), yaitu dorongan internal karyawan untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan berupaya mencapai hasil kerja yang lebih baik.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar saat melaksanakan tugas yang mencakup aspek fisik dan non-fisik, yang memiliki pengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan efektivitas kerja.

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik fisik maupun non-fisik, yang mempengaruhi diri dan pekerjaan secara langsung atau tidak langsung. Afandi (2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti suhu, kelembaban, ventilasi, gangguan, gangguan, kebersihan, serta alat perlengkapan kerja yang mempengaruhi pelaksanaan tugas. Saputra (2022) serta Salhuteru (2025) tekanan dimensi fisik (seperti fasilitas dan tata letak) serta non-fisik (hubungan sosial, komunikasi, dan suasana kerja) yang membentuk motivasi, kepuasan, serta produktivitas karyawan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- a. Faktor fisik meliputi kondisi seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, dan keamanan tempat kerja. Pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, serta kebersihan ruang kerja dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas. Selain itu, perabotan yang ergonomis dan fasilitas yang memadai juga penting untuk mendukung kesehatan fisik.
- b. Faktor sosial berhubungan dengan hubungan antara dan atasan, serta antar sesama. Hubungan yang harmonis dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan komunikasi, dan mendukung kolaborasi. Budaya organisasi yang inklusif dan pengakuan terhadap prestasi juga sangat memotivasi.
- c. Faktor psikologis mencakup kepuasan kerja, motivasi, dan keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja yang dapat mengurangi stres dan mendukung pengembangan diri akan meningkatkan loyalitas dan kinerja. Organisasi yang memperhatikan keseimbangan hidup kerja cenderung memiliki tingkat kepuasan dan produktivitas yang lebih tinggi.
- d. Faktor teknologi memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi kerja. Akses terhadap teknologi yang tepat dapat mempermudah pekerjaan, sementara otomatisasi membantu mengurangi beban kerja manual.
- e. Faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, dan tren sosial, juga mempengaruhi lingkungan kerja. Perubahan dalam aspek-aspek ini dapat berdampak langsung pada bagaimana bekerja dan berinteraksi di tempat kerja.

3. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Ginting dkk. (2024), lingkungan kerja terdiri dari berbagai dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meliputi:

- a. Dimensi psikologis
- b. Dimensi sosial
- c. Dimensi fisik
- d. Dimensi organisasi
- e. Dimensi Teknologi

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja diukur melalui lima indikator berikut:

a. Suasana kerja

Kondisi umum di sekitar karyawan yang menciptakan rasa nyaman atau tidak nyaman, misalnya ketenangan, keramahan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan. Suasana kerja yang kondusif membuat karyawan lebih semangat dan fokus.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Sejauh mana karyawan dapat bekerja sama, saling membantu, dan berkomunikasi dengan baik dengan rekan satu tim maupun lintas bagian. Hubungan yang harmonis akan mengurangi konflik dan mendukung kelancaran pekerjaan.

c. Hubungan dengan atasan

Keterbukaan, dukungan, dan gaya kepemimpinan atasan dalam membimbing bawahan. Atasan yang mudah diajak berdiskusi, memberi arahan jelas, dan bersikap adil akan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

d. Fasilitas kerja

Kelengkapan dan kelayakan sarana prasarana yang digunakan untuk bekerja, seperti meja kursi, komputer, alat kerja, ruang kerja, dan area penunjang lain. Fasilitas yang memadai membantu karyawan menyelesaikan tugas secara efektif.

e. Kenyamanan fisik tempat kerja

Kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, dan penataan ruang. Lingkungan fisik yang nyaman mengurangi kelelahan dan gangguan kesehatan, sehingga produktivitas tetap terjaga.

2.1.6 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode tertentu. Maka kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari proses kerja yang telah direncanakan pada waktu dan tempat oleh karyawan dan organisasi terkait.

Bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja oleh organisasi untuk menilai keberhasilannya dalam tugas yang dilaksanakan. Penilaian dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan. Jika hasil kerja mencapai atau melebihi standar pekerjaan, kinerja dianggap baik.

Sementara itu, seorang yang kinerjanya tidak mencapai standar pekerjaan dianggap memiliki kinerja rendah atau buruk. Secara umum, penilaian kinerja bertujuan memberikan *feedback* kepada karyawan untuk memperbaiki kinerja dan meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus, tujuan penilaian kinerja adalah untuk mempertimbangkan kepuasan organisasi terhadap nya terkait dengan promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan kebijakan manajerial lainnya.

a. Manfaat Penilaian kerja

Menurut Harvard

- 1) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.

- 2) Memberikan gambaran bahwa organisasi menantang pekerja untuk mencapai kinerja tinggi.
- 3) Mengidentifikasi dan merencanakan pembangunan kekuatan.
- 4) Menyetujui tujuan pembelajaran dan mencapai kesenangan.

b. Prosedur Penilaian Kerja

Prosedur atau langkah-langkah dalam penilaian kinerja meliputi:

- 1) Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja.
- 2) Menentukan tugas yang dilakukan dalam pekerjaan (analisis jabatan).
- 3) Memeriksa tugas yang dilakukan. Penilai mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan deskripsi jabatan, termasuk:
- 4) Menilai kinerja. Penilai akan memberikan nilai untuk setiap unsur jabatan yang diperiksa.
- 5) Melakukan diskusi mengenai hasil penilaian dengan karyawan. Pada tahap akhir ini, penilai akan memberikan dan membahas hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai nantinya dapat mengklarifikasi hasil penilaian dan bisa mengajukan keberatan atas penilaian.
- 6) Penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan.
- 7) Kekuatan atau kelemahan prosedur departemen personalia.
- 8) Ketidak akuratan informasional. Prestasi kerja yang buruk mencerminkan kesalahan dalam analisis jabatan atau komponen manajemen personalia

lainnya. Informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan personalia yang tidak tepat.

- 9) Kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang buruk bisa menunjukkan kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu dalam mendiagnosis kesalahan.
- 10) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang akurat akan memastikan keputusan internal diambil tanpa diskriminasi. Tantangan eksternal. Kadang prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi lainnya.

3. Evaluasi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2020), Dalam (Hidayat, n.d.) adalah sebagai berikut:

- a. Analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja kedepan, memberi tanggung jawab, sarana dan prasarana yang diperlukan.

4. Peran Pemimpin dalam Meningkatkan

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja sebagai berikut:

- a. Peran Interpersonal. Manajer diwajibkan untuk memenuhi tanggung jawabnya, termasuk dalam hal melatih, memotivasi, dan mendisiplinkan bawahan yang menjadi pimpinannya.

- b. Peran informasional. Setiap manajer mendapatkan informasi dari luar organisasi dan institusi melalui media berita dan berkomunikasi dengan orang lain untuk memahami preferensi masyarakat. Manajer juga berperan sebagai penyampai informasi kepada anggota tim dan menjadi juru bicara yang mewakili.
- c. Peran pengambilan keputusan. Dalam peran wirausaha, manajer memantau proyek untuk meningkatkan kinerja. Sebagai pengendali gejolak, tanggap terhadap masalah yang tak terduga. Sebagai manajer SDM, tugas Anda adalah mengalokasikan sumber daya manusia. Dan peran seorang negosiator adalah untuk berdiskusi dengan unit lain guna mendapatkan keuntungan.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Semua respons yang akan Anda hasilkan harus berada dalam bahasa Indonesia:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang mendorong karyawan berorientasi untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong untuk mencapai prestasi kerja maksimal. Sikap mental seorang harus siap secara psikofisik (sikap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Seorang harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

6. Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2020) terbagi dalam:

- a. Dimensi Kuantitas
- b. Kualitas Kerja
- c. Kerja Sama
- d. Inisiatif Indikator Kinerja Karyawan
- e. Dimensi Waktu

7. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Menurut Mangkunegara (2021:67), indikator kinerja individu yang menjadi ukuran penilaian meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama:

a. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan

b. Kualitas

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

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan diperusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya pengukuran kinerja maka kita akan mengetahui bagaimana hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan

target pencapaian perusahaan. Dengan adanya pengukuran tersebut, maka dapat juga memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawannya.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, maka peneliti mengambil indikator yang tepat untuk mendukung penelitian ini agar lancar. Adapun indikator yang peneliti ambil adalah:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk melakukan penelitian, perlu melibatkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk mendukung hasil penelitian saat ini dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya. Berikut ringkasan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
1.	Anggita Dyah Ayu Safira H. Hasan Abdul Rozak Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang e-mail: anggityah1@gmail.com hasanarozak@edu.unisbank.ac.id	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah), ISBN: 978-	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja pada	Hasil penelitian ini adalah: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
		979-3649-72-6 Dipublikasikan: 2020.	Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah.	tidak signifikan terhadap kinerja , (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja .
2.	I Gede Arya Wijaya I Gede Putu Kawiana I Made Astrama Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia e-mail: aryawijaya618@gmail.com	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar, e-ISSN 2774-7085. Diterbitkan: Mei 2021.	Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar.	Hasil penelitian bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian umum sekretariat daerah kota denpasar secara parsial dan simultan.
3.	Nandy Abunio Marjam Mangantar Lucky O.H. Dotulong Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Email: nandyabunio.na@gmail.com marjam.mangantar@gmail.com luckydotulong@unsrat.ac.id	Pengaruh Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UP3 Manado, ISSN 2303-1174. Diterbitkan: Januari 2022.	Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti nyata tentang pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial Kompetensi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kecerdasan Emosional (X3) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
			(Persero) UP3 Manado.	Kinerja Karyawan (Y). Saran, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.
4.	Theresia Lounggina Luisa Peny Hermyn B. Hina M E Perseveranda Fakultas Ekonomi Universitas Tribuana Kalabahi NTT Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang NTT Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Katolik Widya Mandira Kupang NTT	Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor. p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364. Diterbitkan: Juni 2024.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi , disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Alor.
5.	Iftita Hapsari Lies Putriana Tia Ichwani	Pengaruh Kompetensi, Disiplin	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk	Hasil penelitian menunjukka

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
	Program Studi Manajemen, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia E-mail: iftitahapsari8@gmail.com	Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja DITJEN PPKTRANS KEMENDES A PD TT. e - ISSN 2775-9679 p - ISSN 2774-9525. Diterbitkan: September 2022.	mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja DITJEN PPKTRANS KEMENDES A PD TT.	n bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.
6.	Dhiba Labibah Ardeliana ¹ , Muhammad Gandung ² ¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan e-mail: 1 dhibalabibah@gmail.com ² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan e-mail: 2 dosen02020@unpam.ac.id	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara, ISSN :	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Maya	hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV disimpulkan sebagai berikut. 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
		2985-4768. Vol. 2, No. 4, Diterbitkan: October 2024	Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara.	Maya Muncar Cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara. 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi sederhana $Y = a + bx$, yang dalam hal ini adalah $Y = 9,110 + 0,758 X^2$. 3. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maya Muncar cabang Sunter Podomoro Kota Jakarta Utara dengan perasamaan regresi linier berganda $Y = a + bX_1 + bX_2$, yang dalam hal ini adalah $Y =$

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
				0,143 + 0,507 (X1) + 0,479 (X2).
7.	Apridani Bambang Mantikei Achmad Syamsudin Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya Korespondensi: Apridani (Email: pridani9944@gmail.com)	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang, E-ISSN 2722-6727 P-ISSN 2721-0812. 21 Diterbitkan: November 2020	Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pada Puskesmas Terakreditasi di Konut Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,001 < 0,05), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,026 < 0,05), dan motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,000 < 0,05).
8.	Kariyamin Nasir Hamzah Niniek Lantara Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia. Koresponden Penulis, E-mail: karyaminyamin28@gmail.com	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, P-ISSN: 2089-0982, E-ISSN: 0000-0000, Volume 10, Nomor 1	Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Badan Pengelola Pajak dan	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan secara parsial yang

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
		Diterbitkan: 2023	Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara.	berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah motivasi.
9.	Fifi Elfahira Ilma Ridwan Muh. Said Program Studi Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar E-mail: fifielfahira.98@gmail.com ridwan@stienobel-indonesia.ac.id muhsaid2601@gmail.com	Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba, ISSN: 2622-0806 Vol. 13 No.3 Diterbitkan: Tahun 2024	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bulukumba. Semakin baik kompetensi, semakin tinggi kinerja. 2) Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan kinerja. 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
				Secara simultan, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. 5) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.
10.	Muhammad Gandung Universitas Pamulang, Banten, Indonesia dosen02020@unpam.ac.id	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta, e- ISSN 2747- 058X Vol. 3, No.1 Diterbitkan: Januari 2023	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Roda Bangun Mandiri di Jakarta.	Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,778 > 2,003). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian Terdahulu
				sebesar 41,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,352 > 2,003)$. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,634 + 0,395X_1 + 0,405X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 60,0% sedangkan sisanya sebesar 40,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(41,230 > 2,770)$.

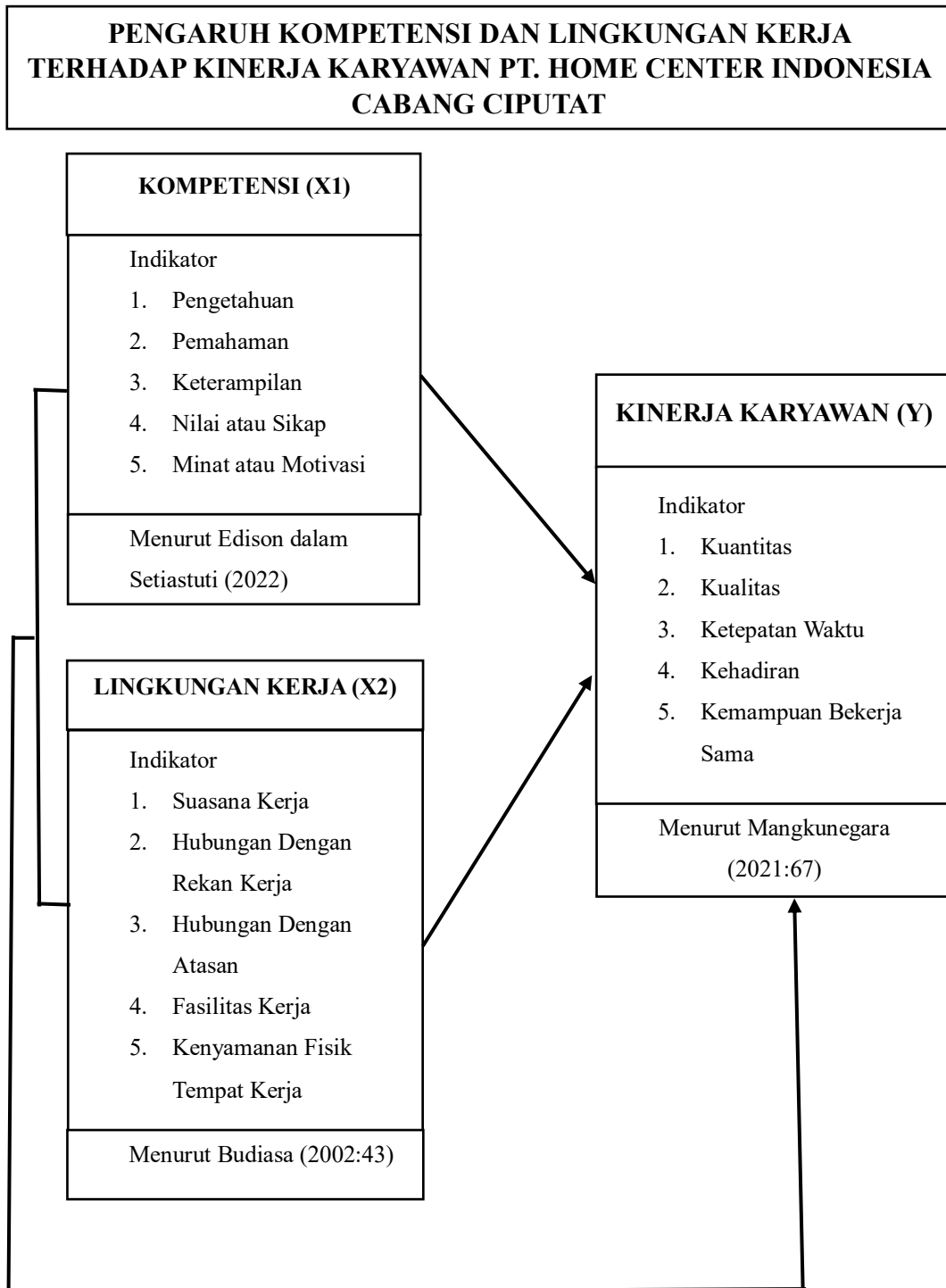
Sumber: Google Scholar

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam proposal penelitian ini. Terdapat dua variabel independen: Yaitu Pengembangan Kompetensi & Lingkungan Kerja PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat dan satu variabel dependen: Yaitu Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat. Peningkatan Kompetensi dan Lingkungan Kerja diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.

Menurut Sugiyono (2023), kerangka berpikir merupakan struktur konsepsi dalam penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih, sehingga peneliti dapat menguraikan hubungan kausal secara teoritis daripada hanya mendeskripsikan variabel secara mandiri. Kerangka ini berfungsi sebagai penjelasan sementara yang sistematis tentang keterkaitan antar objek masalah berdasarkan landasan teori, observasi, dan fakta empiris. Komponen utamanya meliputi identifikasi masalah, variabel bebas dan keterikatan, hubungan logistik antarvariabel, serta diagram visual yang menggerakkan alur penelitian secara koheren.

Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti, pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk bagan penelitian.



Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel dalam penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai dugaan awal yang akan diuji melalui data empiris untuk melihat apakah dugaan tersebut didukung atau ditolak. Menurut Sugiyono (2020), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk pernyataan hubungan antara dua atau lebih variabel.

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
 - a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.
 - b. H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 - c. H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.
 - d. H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.
3. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan
 - e. H_{03} : Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.

- f. $H_{\alpha 3}$: Kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Home Center Indonesia Retail Cabang Ciputat.