

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang relevan adalah penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hal demikian penulis memberikan referensi dari penelitian terdahulu yang telah sukses dilakukan oleh orang-orang yang telah meneliti, adapun penelitian terdahulu tersebut adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nisa, (2018) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan”. Berdasarkan Hasil Penelitian dimana variabel Fasilitas Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3,128 sementara nilai t-tabel sebesar 1,999, 2) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,341 sementara nilai t-tabel sebesar 1,999, 3) lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan. Hal tersebut dapat dibuktikan nilai F-hitung sebesar 39,913 dengan Sig. 0.000. Sumbangan efektif semua variabel bebas (fasilitas kerja dan lingkungan

kerja) sebesar 56,3% terhadap kinerja karyawan dan 43,7% oleh variabel yang lain.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Usman, (2014) dengan judul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode simple random sampling. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji pengaruh yang dominan. Data data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi  $Y = 11,861 + 0,750 X_1 + 0,292 X_2$ . Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda, sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh yang dominan diketahui variable  $X_1$  (Kompensasi Finansial) adalah variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Intan Ayu Sekar Kinasih 1, Slamet Muchsin2, (2021) dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang)”. Hasil penelitian ini

adalah variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,753 > t_{tabel}$  yaitu  $1,992$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,00 < 0,005$ . Variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,837 > t_{tabel}$  yaitu  $1,992$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,000$  dimana  $0,000 < 0,005$ . Lalu variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hasil  $15,321$  dengan probabilitas  $0,000$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$ .

4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hapitamala, (2018) yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT ARWANA ANUGERAH KERAMIK KABUPATEN OGAN ILIR), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji  $t_{hitung}$  sebesar  $2.432455 > 1.99714 t_{tabel}$  dengan signifikansi  $0,0178$ . Maka dapat dikatalan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji  $t_{hitung}$  yaitu sebesar  $2.278018 > 1.99714 t_{tabel}$  dengan signifikan  $0,0261$ . Maka dapat dikatalan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Arwana Anugerah Keramik. Hal tersebut

ditunjukkan dari hasil  $t_{hitung}$  yang senilai  $4.766218 > 1.99714 t_{tabel}$  dengan signifikan  $0,0000$ . Maka dapat dikatakan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Mukhlisin, (2020) yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI TERHADAP KINERJA PERSONIL HUMAS DI LINGKUNGAN UNNES. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar  $0.300$  dan nilai  $p\text{-value } 0.006 < 0.05$ .. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar  $0.552$  dan nilai  $p\text{-value } 0.019 < 0.05$ . Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar  $0.543$  dan nilai  $p\text{-value } 0.008 < 0.05$ . Motivasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar  $-0.422$  dan nilai  $p\text{-value } 0.018 < 0.05$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar  $-0.088$  dan nilai  $p\text{-value } 0.295 > 0.05$ . Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar  $0.476$  dan nilai  $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ . Kompensasi

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang dengan koefisien sebesar 0.536 dan nilai  $p\text{-value } 0.000 < 0.05$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang melalui motivasi sebagai variabel mediasi dengan koefisien sebesar 0.037 dan nilai  $p\text{-value } 0.448 > 0.05$ . Kompetensi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang melalui motivasi sebagai variabel mediasi dengan koefisien sebesar -0.201 dan nilai  $p\text{-value } 0.113 > 0.05$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja personil HUMAS di lingkungan Universitas Negeri Semarang melalui motivasi sebagai variabel mediasi dengan koefisien sebesar -0.226 dan nilai  $p\text{-value } 0.025 > 0.05$ .

## **B. Uraian Teori**

### **1. Teori Tentang Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Burhannudin et al. (2019), lingkungan kerja merupakan suatu wadah bagi sekumpulan orang yang diberikan fasilitas, sesuai visi dan misi untuk mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan hal-hal yang terdapat disekeliling para pegawai yang dapat memberikan dorongan dan pengaruh bagi dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya, (Himma, 2017).

Sedangkan Lingkungan Kerja adalah kondisi tempat untuk para pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari.(Ronald Donra Sihalo 1), 2019). Menurut Danang (2017, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2017, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja memiliki hubungan oleh suatu kondisi dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap para pegawai baik sikap pegawai dan perilaku pegawai dimana hal tersebut terdapat hubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya dalam keadaan tertentu yang harus diperhatikan sebuah organisasi atau perusahaan yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari pengertian menurut para ahli diatas maka penulis dapat ,memberikan kesimpulan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekeliling tempat kerja karyawan atau pegawai, dapat yang bersifat fisik maupun non-fisik yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja merupakan wadah dimana para pegawai enuangkan dan merealisasikan segala bentuk tenaga, kemampuan, upaya, dan tujuan yang secara langsung ataupun tidak

langsung akan memberikan pengaruh kerja yang baik bagi kinerja nya. Dalam hal ini banyak hal yang dapat memberikan pengaruh akan keberhasilan para pegawai dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya seperti halnya dengan kaitan suasana ruangan tempat bekerja yang bersih, yang nyaman dan pastinya kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan fokus dalam bekerja sehingga akan memberikan hasil yang maksimal. Ditambah lagi dengan komunikasi dan kerja sama team yang baik antar sesama pegawai ataupun atasan dapat memberikan pengaruh yang baik juga atas kinerja pegawainya yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja nya dan memberikan kedisiplinan yang baik kepada para pegawainya.

Mengenai hal ini lingkungan kerja dibagi berdasarkan dua hal yaitu :Lingkungan kerja menjadi dua jenis, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang dimana hal ini secara tidak langsung maupun langsung dapat memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja para pegawainya. Lingkungan kerja fisik dapat berupa hal yang berhubungan langsung dengan para pegawai seperti misalnya kursi, meja, ruang kerja dan lainnya. Selain itu terdapat hal lain yang bias memberikan pengaruh terhadap kinerja manusia seperti contohnya kenyamanan tempat bekerja, sirkulasi udara yang pas dan cocok, tingkat kebisingan yang tidak terlalu tinggi sehingga tidak mengganggu dalam bekerja, kondisi suasana ruangan yang bagus seperti memakai pewarnaan ruangan yang bagus dan cerah yang dapat meningkatkan semangat para pegawai dan penempatan tata letak yang sesuai dengan dekorasi yang ada sehingga dapat mempercantik suasana ruangan dan dapat memberikan kenyamanan dalam

menyelesaikan pekerjaan, hal ini disebut dengan kondisi lingkungan kerja yang umum atau lingkungan kerja perantara. Sementara itu lingkungan kerja non fisik juga tidak bisa diabaikan begitu saja karena hal ini berhubungan dengan kerja sama team yang baik, komunikasi yang terjalin harmonis antara bawahan dan atasan dan lain sebagainya.

**b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Warna, adalah faktor yang dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai, karena warna dapat mempengaruhi kondisi perasaan para pegawai. Maka dari itu dengan memberikan warna yang tepat di dinding ruangan atau peralatan yang lain dapat memberikan pengaruh positif kepada para pegawai. Kebersihan Lingkungan Kerja, secara tidak langsung akan memberikan pengaruh seseorang dalam bekerja, karena jika lingkungan kerja bersih maka para pegawai dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan tidak hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, namun jauh lebih luas dari pada itu contohnya toilet yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.



2. Penerangan, kondisi penerangan yang sesuai ditempat kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja dikarenakan dengan penerangan yang sesuai maka tingkat ketelitian para pegawai dalam mengerjakan tugas.
3. Kondisi ventilasi yang dapat memberikan pertukaran udara yang cukup didalam suatu ruangan sehingga dapat memberikan pertukaran udara yang baik bagi para pegawai yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kesehatan dan memberikan suasana yang menyegarkan bagi para pegawainya. Seperti halnya pertukaran udara yang baik juga dapat dipengaruhi oleh kondisi plafon yang sesuai tingkat ketinggian dan kerendahannya yang dapat memberikan pertukaran udara yang baik.
4. Adanya hal ketenangan didalamnya. Dalam hal ini merupakan jaminan untuk keselamatan para pegawainya. Keselamatan dalam hal ini biasanya dikaitkan dengan keselamatan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.
5. Tingkat kebisingan dimana kebisingan merupakan suatu hal yang dapat disebut gangguan dalam melakukan pekerjaan, tingkat kebisingan yang terbilang cukup tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan dapat menimbulkan rasa tidak nyaman pegawai dalam melakukan menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dengan gangguan itu dapat menurunkan kinerja para pegawai.
6. Penempatan dan dekorasi yang indah dan bagus dapat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena penempatan yang tata ruangan yang tepat akan menimbulkan nilai estetika tersendiri.

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Daniyatur rizkiyah (2011), menyebutkan terdapat beberapa indikator yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja para pegawai antara lain :

#### **1. Penerangan/Cahaya**

Didalam melakukan pekerjaan penerangan atau cahaya merupakan hal yang memiliki peranan penting karena dengan tingkat penerangan yang baik akan memudahkan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya karena penerangan atau cahaya yang tidak menimbulkan silau akan meningkatkan ketelitian para pegawai sebaliknya jika penerangan atau cahaya kurang maka akan membuat penglihatan para pegawai kurang jelas dan akan menimbulkan kurang maksimalnya para pegawai dalam menjalankan tugasnya.

#### **2. Sirkulasi Udara**

Dalam hal ini erat kaitannya dengan udara yang masuk dalam suatu tempat kerja. Dimana udara yang biasa kita hirup dan disebut dengan oksigen dapat meningkatkan keberlangsungan hidup manusia. Mengenai hal ini ventilasi udara yang baik sangat dibutuhkan karena dengan ventilasi udara yang baik dapat membarikan kenyamanan bagi para pegawai dan dapat memaksimalkan kinerjanya.

#### **3. Kebisingan**

Tingkat suatu kebisingan yang tinggi dapat membuat suasana lingkungan kerja akan kurang nyaman dan kurang kondusif karena dengan adanya kebisingan yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan ketelitian

para pegawai hingga akhirnya dapat memperlambat proses pengerjaan suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

#### 4. Dekorasi

Pengaturan tata letak yang baik dan indah serta pengaturan perlengkapan yang baik akan meningkatkan nilai estetikanya pada suasana tempat bekerja. Dan pastinya penempatan tataletak yang sesuai akan memudahkan ruang gerak dan leluasa para pegawainya.

#### 5. Tata Warna

Kenyataannya tata warna tidak bisa dilepaskan dari tata ruanagn dan dkorasi. Pemakaian tata warna yang tepat dapat mempengaruhi suasana hati para pegawainya, selain itu tata warna yang tepat ditambah dengan dkorasi yang sesuai akan lebih meningkatkan nilai estetika tersendiri didalamnya.

## **2. Teori Tentang Fasilitas kerja**

### **a. Pengetian Fasilitas kerja**

Dalam hal memudahkan dan melancarkan pelaksanaan dan menjalankan fungsi sarana maka fasilitas sangat berperan penting dalamnya. Fasilitas merupakan semua yang dapat diambil manfaat nya bagi para pegawai seperti halnya dapat dipakai, ditempati dan digunakan sesuai dengan fungsinya agar dapat memudahkan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Asep Rifa'i, SE, (2019), memberikan defenisi segala sesuatu yang memiliki hubungan antara sarana dan prasarana yang bisa membantu para pegawai menyelesaikan beban kerjanya itu merupakan defenisi dari fasilitas kerja. Dalam hal ini fasilitas kerja dapat digunakan , diperoleh, dan ditingkakan guna

memberikan manfaat yang baik untuk pekerjaan para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat meningkatkan skill, bakat dan keterampilan yang dimiliki pegawainya yang pada akhirnya bisa menjadi jalan untuk para pegawai guna meningkatkan dan mengembangkan karirnya.

Fasilitas kerja ialah segala hal yang disediakan oleh suatu perusahaan untuk memberikan dukungan dan kenyamanan bagi pegawainya biasanya peralatan yang bersifat fisik. (Dewandi, dkk, 2017).

Menurut Kotler dalam (Apriyadi, 2017) mengemukakan bahwa “segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen. Jadi fasilitas adalah sumber daya fisik yang ada dalam sebelum suatu jasa dapat ditawarkan kepada konsumen”.

Menurut Youti dalam (Mardiyani & Murwatiningsih, 2017) menyatakan bahwa “fasilitas merupakan segala sesuatu baik benda maupun jasa yang menyertai pelayanan yang diberikan oleh perusahaan baik perusahaan jasa, dagang maupun perusahaan industri”.

Menurut Tjiptono dalam (Toriq & Martoatmodjo, 2017) menyatakan bahwa “fasilitas merupakan bagian dari physical evidence, didalam buku ini dijelaskan secara garis besar, physical evidence meliputi fasilitas fisik organisasi (servicescape) dan bentuk-bentuk komunikasi fisik lainnya”

Berdasarkan beberapa teori tersebut maka dapat disimpulkan fasilitas kerja merupakan sesuatu peralatan yang dapat mempermudah dan mempercepat pekerjaan para pegawai hingga dapat meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi aktivitas suatu perusahaan, akan semakin lengkap pula fasilitas kerja yang

disediakan oleh perusahaan untuk para pegawainya demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

**b. Bentuk Fasilitas Kerja**

Dalam hal ini terdapat berbagai macam hal yang masuk dalam katagori fasilitas kerja antara laian :

1. Dapat meningkatkan kinerja ilmu dan keterampilan kinerjanya dengan cara mengikuti pengembangan kemampuan dan pelatihan dari perusahaan.
2. Mendapatkan hak yang sesuai apabila seorang pegawai mampu mengerjakan pekerjaannya tepat waktu dan menyelesaikannya dengan baik bahkan maksimal maka seorang pimpinan berhak memberikan kepada para pegawainya sebuah reward atau insentif yang sesuai dengan tenaga, waktu dan kemampuan pegawai yang mampu bekerja dengan sesempurna mungkin.
3. Para pemimpin perlu juga memberikan semangat dan motivasi untuk para pegawainya agar terpacu bekerja lebih keras lagi dalam meningkatkan kinerjanya demi tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan tersebut.

**c. Indikator fasilitas kerja**

Menurut (Arifin, n.d.) indikator Fasilitas ada 5 yaitu :

1. Kenyamanan dapat dipertimbangkan dan dikombinasikan sehingga dapat meningkatkan intelektual para pegawai hal ini termasuk kedalam pertimbangan/ perencanaan spesial.

2. Penempatan suatu peralatan dan perabotan yang tepat dan sesuai dengan tata rancangan dan arsitektur yang ada merupakan bagian dari perencanaan ruangan dalam suatu tempat kerja.
3. Adanya pajangan dan infrastruktur pendukung yang mampu memberikan kenyamanan dan manfaat bagi para pegawai merupakan bagian dari tepatnya peletakan perlengkapan dan perabotan disutu perusahaan.
4. Adanya toilet, wifi, lokasi tempat makan dan minum yang baik dan sesuai merupakan unsur pendukung yang perlu diperhatikan di setiap perusahaan agar terciptanya kenyamanan ditempat kerja.
5. Fasilitas kerja yang diberikann perusahaan pada pegawainya tentunya harus mudah dalam pemakaian nya. Mengenai pernyataan tersebut semua para pegawai mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam pemakaiannya juga merawat fasilitas yang ada .

### **3. Teori Tentang Kompetensi**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Susanto & Sukoco, (2019), menyatakan bahwa Kompetensi merupakan sebuah keterampilan yang dapat membantu dalam menjalankan suatu pekerjaan didukung oleh pengetahuan dan sikap kerja yang baik dan profesional sehingga hal tersebut mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Suhartini, (n.d.), Kompetensi merupakan suatu sikap profesionalisme yang didukung oleh suatu kemampuan dan pengetahuan adalah menunjukkan suatu bakat dan skill pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa 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 itu tersebut.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Menurut Fatrin, (2019), Menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dituntut memiliki sikap kerja yang baik dan professional serta didukung dengan skill dan pengetahuan yang melandasi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat dan baik. Beberapa pernyataan diatas maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kompetensi adalah suatu ketemapilan dan kemampuan yang didukung oleh sikap kerja professional sesuai dengan karakteristik individu dalam menjalankan dan mengerjakan tugas :

#### **b. Manfaat Kompetensi**

Kompetensi memiliki peranan yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berikut ini beberapa manfaat kompetensi yang terkenal dan dipakai oleh perusahaan besar diantaranya adalah Menurut Emron Edison (2016)

1. Dengan kesesuaian keterampilan dan kemampuan para pegawai disuatu bidang yang sesuai dengan karakteristiknya dapat memperjelas standar kerja juga tujuan perusahaan dan harapan yang ingin dicapai dan dituju.
2. Proses seleksi dapat memudahkan pihak perusahaan dalam menemukan para pegawai yang sesuai dengan kemampuan, skill dan dibutuhkan, sesuai dengan peraturan dan kriteria yang ada dimana seleksi tersebut digunakan sebagai alat untuk melakukan seleksi kepada para pegawai.
3. Perusahaan harusnya mampu mencari pegawai yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang terarah untuk memaksimalkan produktivitas suatu perusahaan.
4. Dalam mengembangkan sistem pemberian imbalan maka dengan adanya kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam memberikan imbalan pada pegawai.
5. Model suatu kompetensi dapat memberikan suatu kemudahan untuk dapat memenuhi kebutuhan yang berubah dimana mengingat dalam era globalisasi saat ini menjadikan perubahan itu sekin cepat.
6. Kompetensi adalah cara yang dirasa paling mudah untuk menyetarakan dan menyamakan nilai-nilai yang ada di perusahaan dan perilaku para pegawai.

**c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Triastutiet al., (2019), faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kompetensi pegawai yaitu antara lain :

1. Setiap orang menyadari bahwa keyakinan dan penilaian seseorang terhadap dirinya dapat mempengaruhi suatu perilaku.



2. Mempembaharui kompetensi sangat penting dilakukan guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi termasuk kedalaman keterampilan dengan cara memperbaiki suatu keterampilan.
3. Adanya pengalaman pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan mampu dihadapkan pada situasi yang menegangkan seperti halnya dari pengalaman kita dapat mencairkan suasana dan dapat melakukan komunikasi kelompok dengan baik hal ini juga berkaitan dengan pengalaman keahlian.
4. Pegawai yang memiliki karakteristik kepribadian yang baik akan memudahkan dirinya untuk mendapat kepercayaan dari pimpinan atau atasan. Meskipun dalam hal ini kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah.

**d. Indikator kompetensi**

Terdapat 5 Indikator kompetensi yaitu sebagai berikut, menurut (F. Yudo, dkk, 2019)

1. Motif merupakan suatu hal yang dapat menimbulkan tindakan yang secara langsung atau tidak telah dipikirkan secara konsisten .
2. Sifat merupakan kepekaan kita terhadap suatu situasi dan kondisi serta informasi yang merupakan karakteristik respon.
3. Konsep diri merupakan suatu bagian dari perilaku, tindakan cirikhas seseorang .
4. Pengetahuan merupakan ilmu atau informasi yang dimiliki seseorang yang dapat memudahkannya dalam menjalankan tugasnya.

5. Keterampilan merupakan kompetensi yang dimiliki seseorang yang bias membantu dan memudahkan dirinya dalam mengerjakan pekerjaan yang dbebankan kepadanya.

#### **4. Teori Tentang Kompensasi**

##### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut Saputri, (2018), Kompensasi ialah suatu imbalan ataus suatu tenaga, waktu dan kemampuan seseorang yang diberikan kepada pegawai yang dimana biasanya dapat berbentuk uang, barang atau lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dan menurut Nawawi (2017). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Yani tahun 2017 (dalam Widodo, 2020). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Selanjutnya Marwansyah (2019) menjelaskan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang ditentukan oleh perusahaan sebagai pedoman untuk yang adil dan

layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mondy (2011:9) Kompensasi keuangan langsung terdiri atas :

Kompensasi secara langsung terdiri atas:

- a. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
- b. Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dapat dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, upah jumlahnya relative berubah- ubah.
- c. Insentif ialah imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

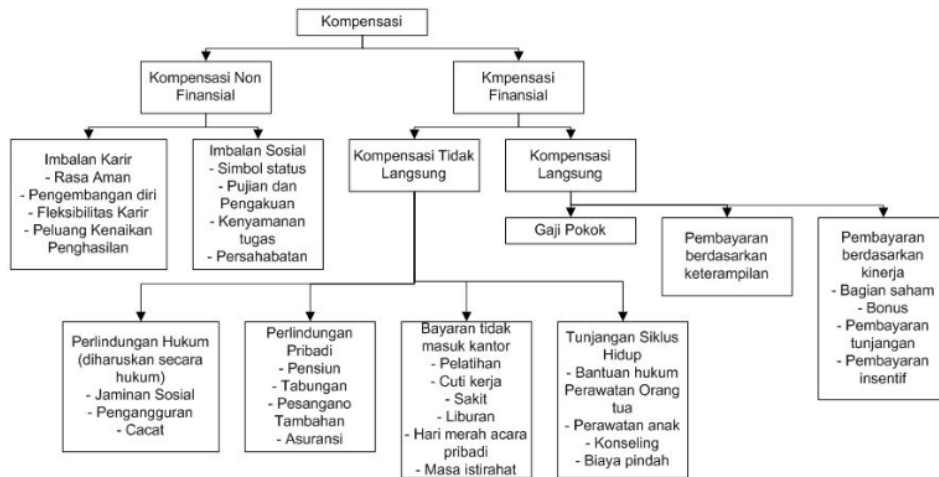
Kompensasi tidak langsung ( *Fringe Benefit*) adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan instansi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

Berdasarkan pengertian kompensasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala imbalan yang diberikan kepada seseorang dikarenakan kontribusi yang diberikan kepada suatu perusahaan maka dapat berupa reward yang sesuai, segala pembayaran imbalan timbal balik yang diberikan kepada pegawai disalam suatu perusahaan dikarenakan prgawai tersebut telah memberiiikan banyak keuntungan bagi perusahaan.

Berikut ini adalah bagan kompensasi yang secara total dapat dilihat pada gambar berikut ini ;

**Gambar 2.1**

**Bagan Kompensasi**



**b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Lusiana, (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut.

1. Dalam hal ini jika tingkat pencari kerja lebih baik dari lowongan pekerjaan maka pemberian tingkat insentif akan relative kecil hal ini terdapat dalam penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Melihat tingkat kemampuan dan kesediaan suatu perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pegawainya .
3. Apabila suatu serikat buruhnya kuat maka tingkat pemberian kompensasi semakin tinggi hal ini dibahas dalam serikat butuh atau organisasi.

4. Meningkatkan tingkat produktivitas kerja pra pegawai, semakin baik tingkat kinerjanya maka perusahaan akan semakin mudah dalam memberikan kompensasi kepada pegawai tersebut.
5. Peraturan pemerintah berperan sangat penting dalam menjalankan suatu perusahaan agar suatu perusahaan tidak seenaknya melakukan hal yang tidak sesuai dengan pra pegawainya, hal ini terdapat didalam peraturan pemerintah dengan undang-undang yang telah ditetapkan.
6. Tingkat tingginya biaya hidup disuatu daerah juga dapat meningkatkan pemberian kompensasi atau upah bagi para pegawainya.
7. Pemberian kompensasi juga dapat dilihat dari posisi jabatan suatu pegawai, dimana suatu pegawai yang memiliki jabatan yang tinggi akan lebih besar menerima kompensasinya dan hal ini cukup dianggap wajar didalam suatu perusahaan.
8. Pemberian kompensasi juga dapat dilihat dari tingkat pengalaman dan pendidikan suatu pegawai untuk memberikan balas jawa atau imbalan berupa kompensasi .
9. Perlunya melihat kondisi perekonomian nasional dimana jika perekonomian nasional sedang maju maka pemberian kompensasi akan relatif tinggi dan jumlahnya juga cukup besar.
10. Dalam menentukan jumlah kompensasi juga dapat dilihat dari jenis dan sifat pekerjaan pegawai , dimana jika tingkat pekerjaannya cukup rumit maka kompensasi akan diberikan lebih besar dari jenis pekerjaan yang biasa saja.

**c. Tujuan kompensasi**

Menurut Lusiana, (2019), adalah sebagai berikut :

1. Agar dapat terjalin nya dengan baik ikatan kerja sama yang saling menguntungkan, dimana dalam hal ini para pegawai harus menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan pastinya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan sehingga pihak perusahaan juga akan memberikan kompensasi yang sesuai .
2. Jika seorang pegawai mendapatkan suatu kompensasi maka akan merasakan kepuasan kerja tersendiri bagi dirinya atas jabatan dan kerja kerasnya.
3. Jika suatu perusahaan mengadakan program pengadaan efektif kompensasi yang cukup besar maka tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Dengan memberikan suatu komensasi yang dianggap sebagai balas jasa atau imbalan yang cukup besar jumlahnya maka seorang pemimpin akan lebih udah dalam memotivasi para pegawainya.
5. Pemberian suatu kompensasi atas menamakan prinsip keadilan maka stabilitas para pegawai akan terjaga.
6. Dengan pemberian suatu kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan suatu pegawai dalam menyelesaikan dan menjalankan tugasnya, serta menaati peraturan yang berlaku .
7. Dalam pemberian kompensasi pengaruh serikat buruh yang baik akan membuat para pegawai terhindar dari sifat iri hati.

8. Tentunya dalam pemberian kompensasi campur tangan pemerintah juga sangat berperan penting didalamnya .

**d. Indikator Kompensasi**

Menurut Lusiana, (2019) menyatakan terdapat 5 indikator kompensasi diantaranya yaitu.

1. Gaji adalah sebagai balas jasa atau imbalan atas kontribusinya yang berupa uang secara langsung diberikan kepada pegawai setiap bulannya .
2. Upah ialah suatu balas jasa yang diberikan kepada para pegawai yang dilihat melalui jam kerja sebagai imbalan .
3. Insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang melampaui standar kinerja yang ditentukan, hal ini berupa imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai.
4. Tunjangan adalah suatu imbalan atas suatu pengorbanan yang diberikan pegawai kepada perusahaan nya.
5. Fasilitas adalah bentuk peralatan kerja yang memberikan manfaat bagi pegawai yang diberikan suatu perusahaan dan merupakan suatu balas jasa juga.

**5. Teori Tentang Kinerja**

**a. Pengertian Kinerja**

Menurut Fachreza et al., (2018), kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai maupun sekelompok team yang mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada serta dijalankan dengan tanggung jawab dan wewenangnya yang memiliki tujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan suatu perusahaan .

Merta Kusuma, Sri Ekowati, (2019), menyatakan bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja seseorang yang ditunjukkan dengan perilaku dan sikap kerja nyata yang dimana hal tersebut tidak berlawanan dengan peran dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Firman Fauzi, (2019), Menyatakan bahwa Kinerja ialah sesuatu yang ingin dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam bentuk prestasi kerja atau hasil kerja yang nyata, bahkan sesai dengan tanggung jawab, aturan, wewenang yang berlaku demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Abdurrahman, (2019),. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Dari pengertian kinerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang telah berhasil dicapai suatu perusahaan atau organisasi. Didalam suatu perusahaan atau organisasi Kinerja dipakai untuk manajemen tindakan yang akan dilakukan, dengan kinerja sebuah perusahaan atau organisasi dapat mengetahui sudah sejauh mana



keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuannya.

Pada kenyataannya suatu perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan seorang pegawai yang memiliki komitmen kerja yang baik kepada perusahaan dan memiliki kinerja yang dibutuhkan perusahaan, dimana seorang pegawai selalu bersedia mengerjakan tugas yang terkadang memang tidak tercantum didalam deskripsi pekerjaan mereka guna mencapai tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi.

**b. Dimensi Kinerja**

Terdapat lima dimensi didalam kinerja yang dikemukakan oleh Kelata (2010) hal tersebut yaitu :

1. Setiap pegawai hendaknya memiliki rasa saling tolong menolong guna agar bias meringankan tugas yang dibebankan kepada seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Memiliki sikap yang tanpa pamrih , dalam hal ini seorang pegawai juga perlu memiliki sikap sukarela terhadap perusahaan atau organisasi , meskipun hal tersebut bukan suatu kewajiban bagi setiap pegawai.
3. Dalam dunia pekerjaan sikap Toleransi dan saling menghargai sesama rekan kerja, atasan dan bawahan juga sangat memiliki peranan yang penting karena dengan sikap toleransi itu dapat menciptakan hubungan yang harmonis didalam lingkungan kerja sehingga dapat memberikan kenyamanan dan mempermudah pegawai dalam menjalankan tugasnya.

4. Dalam bekerja setiap pegawai tentunya diberikan tanggung jawab masing-masing oleh perusahaannya. Maka dari itu para pegawai harus memiliki sikap tanggung jawab baik itu tanggung jawab terhadap dirinya sendiri, terhadap tugas yang diberikan, tanggung jawab untuk melindungi prosedur perusahaan atau organisasi.
5. Seorang pegawai yang memiliki sikap hormat akan senantiasa membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya atau para rekan kerja yang memang sedang membutuhkan bantuan. Sehingga hal tersebut dapat mencegah timbulnya permasalahan dan dapat menciptakan keharmonisan di antara sesama.

**c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Pada dasarnya tingkat kinerja setiap pegawai itu berbeda dan hal tersebut juga dapat dipahami dan dimengerti oleh seorang pemimpin. Dalam hal ini terdapat tiga faktor utama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawainya antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individu

Mengenai hal ini sangat erat kaitannya dengan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, skill, sikap kerja profesional, minat dan bakat dari pegawai itu sendiri yang dimana hal tersebut bisa di aplikasikan dengan menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Usaha yang dicurahkan

Dalam hal ini seberapa besar usaha dan upaya yang disalurkan para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya baik dengan cara memotivasi dirinya

sendiri, memiliki etika kerja yang baik, bahkan dapat meningkatkan kedisiplinan kehadiran kepada dirinya sendiri yang dimana beberapa hal tersebut dapat mempengaruhi dirinya dalam meningkatkan kinerja dan mengembangkan karirnya.

### 3. Dukungan Organisasi

Pada kenyataannya dukungan dari suatu organisasi bagi para pegawainya juga merupakan hal yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, biasanya suatu organisasi atau perusahaan selalu menyediakan fasilitas kerja yang dibutuhkan para pegawainya, pelatihan dan pengembangan kerja, menyediakan teknologi guna untuk menunjang semangat pegawai dalam bekerja.

#### d. Indikator kinerja

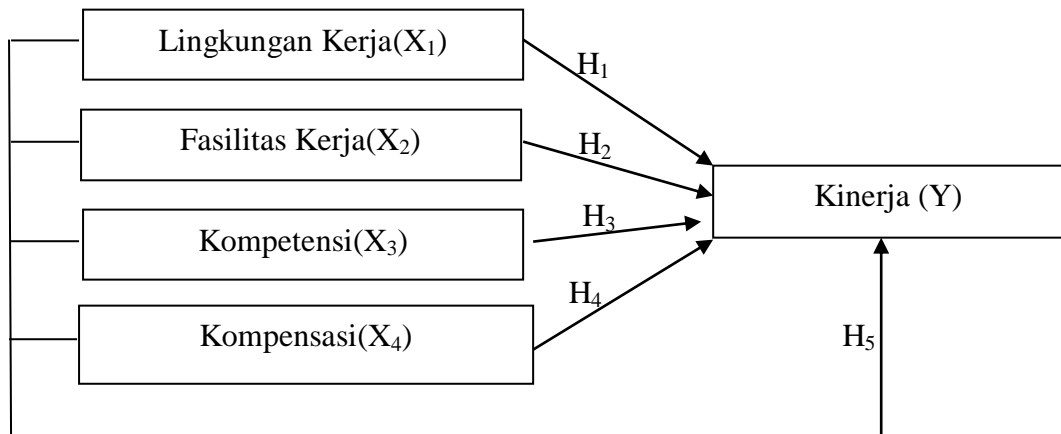
Banyak para ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang indikator kinerja. Berikut ini penulis mengambil pendapat indikator kinerja yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011) antara lain adalah :

1. Ketepatan dalam menyelesaikan suatu tugas, mengenai lamanya waktu yang digunakan untuk menjelankan tugas dan tentang seberapa banyak jumlah kesalahan yang dilakukan merupakan defenisi dari kualitas yang dihasilkan.
2. Sementara itu yang memiliki kaitan erat dengan seberapa banyak jumlah produk yang dapat dihasilkan dalam defenisi dari kuantitas yang dihasilkan.
3. Waktu kerja merupakan bagaimana dan seberapa lama waktu para pegawai dalam menggunakan masa kerjanya dan seberapa banyak nya jumlah absensi keterlambatan pegawai yang mengaibatkan kurang disiplinnya pegawai.

4. Kerja sama dalam hal ini merupakan bagaimana sikap kerja antar sesama rekan kerja dalam membentuk suatu team yang solid dan saling membantu dalam menjalankan tugas sehingga tugas dapat terselesaikan tepat waktu dan meminimalisir kesalahan.
5. Komitmen kerja, Setiap para pegawai harusah memiliki komitmen kerja yang konsisten pada perusahaan atau suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan kerangka yang tersusun secara sistematis dan terstruktur terhadap hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat diantaranya yaitu lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini penulis mencoba menganalisis dan menggambarkan apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Aek Batu. Adapaun kerangka konseptual yang penulis gambarkan didalam penelitian ini seperti gambar dibawah ini :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Dari gambar 2.1 kerangka konseptual diatas maka hipotesis yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- b. Fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- c. Kempetensi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- d. Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Herfinta Aek Batu.
- e. Lingkungankerja ( $X_1$ ), Fasilitas kerja ( $X_2$ ), Kempetensi ( $X_3$ ), Kompensasi ( $X_4$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) PT. Herfinta Aek Batu.