

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kinerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, budaya organisasi. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Era Globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan suatu perusahaan. Dampak yang sangat jelas terlihat di dalam mengembangkan suatu perusahaan adalah kurang efektif dan efisiennya tenaga kerja/karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat demi tercapainya tujuan suatu perusahaan. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor. Salah satu faktor

tersebut adalah kemampuan internal perusahaan ataupun melalui sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk itu manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendalian terwujud tujuan organisasi, (Ardana dkk, 2012:3). Untuk itu, karyawan berkinerja baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan daerah.

Selain hal tersebut, ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang semakin pesat, juga membawa sebuah perubahan didalam kehidupan masyarakat. Perubahan- perubahan tersebut dapat berakibat pada tuntutan yang tinggi kepada setiap individu supaya lebih dapat meningkatkan kinerja individu. Dengan hadirnya perkembangan tersebut, dapat mengakibatkan berubahnya pola dan sistem kerja karyawan dengan menyesuaikan tuntutan kerja sesuai perkembangan zaman. Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja karyawan yang maksimal, penggunaan kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi kerja untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas pemimpin untuk menentukan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Arthayani (2017: 29)

Emron, dkk. (2017) juga menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Dama dan Ogi (2018) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa (Simamora dalam Astuti, dkk 2019). Anthony (2017) faktor mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, motivasi, kreativitas, gaya kepemimpinan, pengambilan keputusan.

Gibson (2015:182) juga menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Sedangkan Nawawi dalam Widodo (2015:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi

atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Penurunan kinerja karyawan terlihat dari ruang lingkup kerja, karyawan yang masing kurang efisien dan efektivitas dalam melaksanakan tugasnya, serta masih kurangnya keyakinan terhadap diri atau orang lain dalam melaksanakan sesuatu. Adapun kinerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pelatihan dan kompetensi.

Faktor pertama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan, di karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, Afandi (2016:51). Danang (2015:38) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2015:25) juga menyatakan 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. Dari penjelasan beberapa para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas berupa perkakas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat - alat perlengkapan kerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Henny Novriani Gultom, (2021) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan kerja agar kinerja karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya. Menurut penelitian Kartika Yuliantari, (2020) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan, namun demikian dengan semakin meningkatnya perbaikan Lingkungan Kerja perlu juga diimbangi dengan peningkatan kemampuan sumber daya manusia. Yuli Yantika, (2018) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Ronal Donra Sihaloho, (2019) mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Dan juga menurut Siti Maisarah Hasibuan, (2018) Lingkungan Kerja mengungkapkan bahwa ada pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu memperbaiki lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi para personil akan membuat mereka merasa nyaman dilingkungan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja ada beberapa faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya seperti pelatihan. Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar pegawai mengetahui tujuan pelatihan yang dijalankannya. Pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berupaya mengembangkan intelektual dan kepribadian karyawan.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2017). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryono, 2016). Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh

efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak.

Hasil penelitian terdahulu oleh Muhammad Andi Prayogi, (2018) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut penelitian oleh Lutfiatul Husnah, (2018) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Uswatun Khasanah, (2019) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan berarti jika pelatihan dilaksanakan akan meningkatkan kerja karyawan, sebaliknya jika pelatihan tidak dilaksanakan maka kinerja karyawan akan menurun. HUSNUL Salwa, (2021) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Melalui program pelatihan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dan ada juga menurut Debby Endayani Safitri, (2019) mengungkapkan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan di lingkungan tempat mereka bekerja sangat berguna selain karyawan semakin ahli dalam pekerjaannya, sehingga karyawan bias bekerja dengan baik.

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari pembawaan seorang individu yang dihubungkan dengan kriteria yang

direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi, Tagala (2018). Sedangkan Tyson (2017) menyatakan bahwa istilah kompetensi telah digunakan untuk menggambarkan atribut yang diperlukan dalam menghasilkan kinerja yang efektif. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan (Dewi, dkk. 2017).

Hasil penelitian terdahulu oleh Ni Kadek Ayu Dwiyantri, (2019) mengungkapkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Menurut penelitian I Wayan Bagia, (2019) mengungkapkan bahwa Kompetensi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi karyawan Yenni Hartati, (2020) mengungkapkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Yusuf Ardiansyah, (2018) juga mengungkapkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai akan

berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, begitupun memadai akan berdampak pada hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai. Dan ada pun menurut Rosmaini, (2019) mengungkapkan bahwa Kompetensi secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya.

Kantor Kelurahan Ubung merupakan sebuah instansi yang bertugas memberikan pelayanan dan informasi kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Ubung memperkerjakan karyawan aktif sebanyak 35 orang. Sudah seharusnya instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat ini memiliki pegawai yang kreatif, inovatif, profesional serta memiliki sikap dan kinerja yang baik. Namun dari hasil observasi dan wawancara saya terhadap beberapa karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang masih kurang adanya partisipasi, kerjasama dan tanggung jawab pada beberapa karyawan dalam melaksanakan pelayanan public seperti misalnya pembuatan permohonan akte kelahiran, permohonan akte kematian, permohonan perceraian dan lain sebagainya. Adapun fenomena dari variabel lingkungan kerja yaitu, Diketahui terdapat adanya data lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Ubung pada table 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Kantor Kelurahan Ubung

No	Uraian	Keterangan
1	Penerangan	Penerangan pada setiap ruang kerja sudah diatur dengan sebaik mungkin agar pegawai bekerja dengan nyaman.
2	Sirkulasi Udara	Terdapat sirkulasi udara yang sudah baik pada ruang kerja karyawan sehingga terasa nyaman saat bekerja.
3	Suara Bising	Perusahaan ini terletak jauh dari pusat kota dan jalan besar sehingga tidak mengalami kebisingan pada karyawan saat bekerja.
4	Kebersihan	Kebersihan yang masih kurang disebabkan adanya karyawan yang masih membuang sampah sembarangan, tidak menjaga kebersihan ruang kerja yang menyebabkan karyawan lain tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
5	Hubungan Antar Karyawan	Hubungan antar karyawan yang sudah harmonis dengan sesama rekan kerja.

Sumber: Kantor Kelurahan Ubung

Dilihat dari Tabel 1.1 lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Ubung yang sudah baik dan cukup memadai. Pada saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana prasarana. Namun, permasalahan yang ditemui adalah pada Kebersihan yang masih kurang disebabkan adanya karyawan yang masih membuang sampah sembarangan, tidak menjaga kebersihan ruang kerja yang menyebabkan karyawan lain tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga situasi ini dapat mengganggu kenyamanan karyawan dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika, (2018)

mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Kelurahan Ubung terdapat beberapa karyawan yang mengikuti pelatihan dan pada hasil pelatihan terdapat hanya 50% karyawan memahami, memberikan perubahan pada kinerja karyawan dan bisa membantu melaksanakan tugas-tugas sesuai dan standar kinerja masing-masing karyawan. Adapun pelatihan untuk (Sat.Lin.Mas) Kelurahan Ubung, Pelatihan ini dalam mengemban tugas-tugas yang lebih profesional dan bermanfaat bagi masyarakat Kelurahan Ubung pada Khususnya dan Kota Denpasar pada umumnya.

Diketahui terdapat data pada tingkat pengetahuan karyawan atau bisa dikatakan sebagai standar kompetensi antar setiap karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung. Berikut adalah tabel 1.2 tingkat pendidikan pada Kantor Kelurahan Ubung.

Tabel 1.2
Kompetensi Karyawan Kantor Kelurahan Ubung
Tingkat Pendidikan dan Jumlah Karyawan

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
SMA/SMK	20 Orang
Diploma	2 Orang
Sarjana (S1)	10 Orang
Pasca Sarjana (S2)	3 Orang
Jumlah	35 Orang

Sumber: Kantor Kelurahan Ubung

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan adanya permasalahan dalam jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Kantor Kelurahan Ubung. Dimana ada beberapa karyawan memiliki pendidikan yang rendah dari pada karyawan yang lain maka dari itu ada permasalahan dijenjang pendidikan yang kurang atau tergolong rendah antara karyawan yang jenjang

pendidikannya SMA/SMK, diploma maupun sarjana. Sehingga tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja yang kurang maksimal yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugas – tugas yang dikerjakan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat seperti membuat surat keterangan belum kawin, surat keterangan perkawinan, dan membuat surat-surat lain yang dibawah naungan Kantor Kelurahan yang membutuhkan waktu beberapa hari untuk menyelesaikannya. Adapun hasil penelitian yang dilakukan I Wayan Bagia, (2019) mengungkapkan bahwa Kompetensi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka di dalam penelitian ini dilakukan pengujian kembali mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, Pelatihan dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Ubung."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah, serta pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan apa Kantor Kelurahan Ubung
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung

1.4. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi tambahan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait bidang kinerja karyawan. Selain itu juga untuk membuktikan teori atribusi dapat menjelaskan hubungan lingkungan kerja, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau bahan penelitian lebih lanjut serta menambah informasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh / ditekuni di bangku kuliah dan

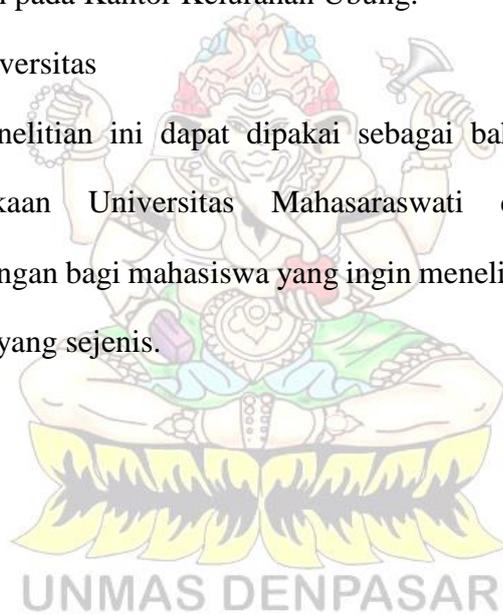
memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Penelitian ini juga untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan perusahaan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Ubung.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan Universitas Mahasaraswati dan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa yang ingin meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide - ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko 2017). Menurut teori ini "salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019). Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuen

kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan Goal setting theory, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015:25) 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. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi

- 1) Faktor lingkungan sosial Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

- 2) Faktor status sosial Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- 3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan.
- 4) Faktor sistem informasi Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

3. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator - indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dkk (2015:108) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara adalah proses pergantian udara di ruang dengan memasukkan udara dari luar dan membuang udara di dalam dengan cara menciptakan ventilasi udara yang tepat.

c. Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Kebersihan

Kebersihan adalah upaya individu untuk memelihara diri dan lingkungan dari segala yang kotor dalam rangka mewujudkan dan melestarikan kehidupan yang sehat dan nyaman. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

e. Hubungan pegawai dengan pegawai lainya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.1.3. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Hamalik, 2017). Pelatihan merupakan salah satu instrument yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para karyawan dalam suatu organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Siagian, 2012:163). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses membantu tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka sekarang atau yang akan

datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak (Sastrohadiwiryo, 2016).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Rivai (2017:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu:

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

3. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Adapun berdasarkan penjelasan T. Hani Handoko (2016:103), ada dua tujuan utama pelatihan karyawan diantaranya:

- a. Pelatihan dilakukan untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan.
- b. Program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan.

4. Indikator - indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2016:47), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

a. Instruktur Mengingat

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

c. Materi

Materi pelatihan harus up to date agar peserta selalu memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

d. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan SDM yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

e. Tujuan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditentukan dan ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

2.1.4. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi Haris (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, pengalaman, dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses.

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2017), menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (keterampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. 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 (wibowo, 2016).

Menurut Patricia (2017) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Menurut Stephen Robbin (2017), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Menurut Mclelland (2016) mendefinisikan kompetensi adalah kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dari pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dijadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar operasional prosedur.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan Nilai – Nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melaksanakan sesuatu.

b. Keterampilan

Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan ketrampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian didalamnya termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang yang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

3. Indikator - indikator Kompetensi

Edison (2016:56) secara umum mengelompokkan ke dalam indikator kompetensi untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah hasil atau kumpulan informasi mengenai pekerjaan yang ditangani, yang didapatkan dari belajar secara formal dan pelatihan pelatihan atau kursus- kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keterampilan (*Skill*)

Karyawan memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya dan mampu menanganinya secara detail.

c. Sikap (*Attitude*)

Karyawan harus menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.5. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai dkk. (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas- tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu".melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Sedangkan menurut Mathis dkk. (2017:138) juga menyebutkan "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut".

2. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada pegawai, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya bertujuan itu saja, kinerja juga bertujuan untuk menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi.

Tujuan kinerja kerja pegawai menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

- a. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Tentang arah perusahaan secara umum.
- c. Sebuah aspirasi.
- d. Tanggungjawab setiap individu

- e. Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- f. Mengusakan kerangka kerja bagi supervisor. Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- g. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- h. Sifatnya luas.

Poin-poin yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu atau perusahaan sehingga mendapatkan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi.

3. Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Anwar Prabu Mangkunegara dikutip Lijan Poltak Sinambela (2018:527) adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

d. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban pegawai. seorang Indikatornya yaitu kemandirian.

Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja pegawai sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap pegawai maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.1.6. Hubungan Variabel antar Variabel

1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lelebici (2014), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut

menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hal ini menguatkan pandangan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti, 2014:2).

2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Debora (2016) menyatakan tingkat pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, semakin sering pelaksanaan program pelatihan, maka semakin baik semangat kerja karyawan. Indrawati (2017) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan, karena jika pelaksanaan pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Martana (2016) menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, karena semakin sering karyawan mendapat pelatihan maka dapat menambah kemampuan kerja karyawan. Adanya kemampuan kerja karyawan yang meningkat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu (Stephen Robbin, 2017). Pengertian kompetensi Haris (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan dasar yang pokok,

kemampuan, pengalaman, dan persyaratan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses.

Hal ini di dukung oleh oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heriyanto (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Dewi, dkk (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai salah satu bahan acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengajikan masalah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pelatihan, dan kompetensi serta beberapa lainnya yang masih memiliki kaitan variabel dalam penelitian ini. Sebagai acuannya, digunakan beberapa penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut :

2.2.1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Henny Novriani Gultom, (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan d PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara”. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaanya yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Bank Syariah

Mandiri, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Ubung. Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Kartika Yuliantari, (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta”. Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang dianggakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden karyawan. Hasil pengolahan data atau output penelitian bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara Lingkungan kerja dengan kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak lokasi dan tahun penelitian. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

3. Yuli Yantika, (2018) dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan

penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4. Ronal Donra Sihaloho, (2019) dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

5. Siti Maisarah Hasibuan, (2018) dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan

kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

2.2.2. Pengaruh Variabel Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Muhammad Andi Prayogi, (2018) dengan Judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif dimana penelitian yang dilakukan yaitu untuk melihat seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 60 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian terlihat secara parsial bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mopoli Raya Medan sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kelurahan Ubung. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Pelatihan sebagai variable bebasnya.
2. Lutfiatul Husnah, (2018) dengan Judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Royal Hotel Jember”. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 52 responden dengan teknik sensus. Metode penelitian menggunakan penelitian kausal. Sehingga penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Hotel

Jember. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di Royal Hotel Jember sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kelurahan Ubung. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Pelatihan sebagai variable bebasnya.

3. Uswatun Khasanah, (2019) dengan Judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang”. Dengan sampel yang diambil sebanyak 65 responden. Penelitian ini melakukan pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara pelatihan dengan kinerja karyawan.
4. Husnul Salwa, (2021) “Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Cabang Medan”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi data manajemen pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Cabang Medan yang berjumlah 50 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Data yang digunakan

dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistika. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Cabang Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji pelatihan terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Debby Endayani Safitri, (2019) dengan Judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus yaitu melakukan penelitian seluruh populasi yang ada. Hasil penelitian ini adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Batam. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu objek penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Batam sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kantor Kelurahan Ubung. Dan permasamaan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan Pelatihan sebagai variable bebasnya.

2.2.3. Pengaruh Variabel Kompetensi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Ni Kadek Ayu Dwiyanti, (2019) dengan Judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini berjumlah 51 karyawan semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Desain penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Data dikumpulkan dengan kuesioner, pencatatan dokumen,

wawancara langsung dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

2. I Wayan Bagia, (2019) dengan Judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, wawancara, dan pencatatan dokumen serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kuasal. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap budaya kerja, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, (4) budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adirama. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.
3. Yenni Hartati, (2020) dengan Judul “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan

memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Indotirta Suaka, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Ubung. Persamaan penelitian adalah sama-sama membahas kompetensi dan kinerja karyawan.

4. Yusuf Ardiansyah, (2018) dengan Judul “Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan dengan jumlah sebanyak 97 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 97 orang. Teknik penarikan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran instrumen menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan, antara variabel kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu sama-sama mengkaji kompetensi terhadap kinerja karyawan, perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

5. Rosmaini, (2019) dengan Judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dalam lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 80 orang. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, persamaan sama-sama mengkaji keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.