

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri sering dihadapkan dengan ketidakpastian dan rentan terhadap perubahan. Untuk itu perusahaan dituntut bisa menjadi sebuah organisasi bisnis yang fleksibel dan dapat beradaptasi dalam menghadapi perubahan. Hanya perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik yang dapat bertahan. Untuk itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengelola dan mengatasi masalah yang berhubungan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi (Abdullah, 2017).

Menurut (Hasibuan, 2016) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan antar tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia, karena faktor penting dari keberhasilan perusahaan terutama yang bergerak dibidang jasa adalah karyawan. Perusahaan tentu ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi syarat kompetensi untuk digunakan dalam merealisasikan tujuan perusahaan Sutrisno (2017:7).

Pariwisata merupakan salah satu sektor industri yang berperan penting dalam usaha peningkatan pendapatan. Hal ini dikarenakan pariwisata merupakan sektor yang dianggap menguntungkan dan sangat berpotensi untuk dikembangkan sebagai salah satu aset yang di gunakan sebagai sumber pendapatan bagi negara. Khususnya bagi Provinsi Bali yang menjadikan pariwisata sebagai pendapatan utama daerah. Bali terkenal dengan pariwisata yang bernuansa budaya dan kearifan lokalnya. Perkembangan bisnis khususnya sektor pariwisata mendorong perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki untuk menghadapi persaingan.

Hotel merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang jasa pelayanan, tujuan dari hotel adalah memberikan kepuasan bagi wisatawan dengan memberikan pelayanan jasa yang maksimal dan penawaran produk berupa fasilitas yang dimiliki hotel yang terbaik. Hal ini menjadi tantangan dalam menghadapi persaingan bagi setiap hotel untuk memberikan yang terbaik. Dalam membantu mewujudkan tujuan, hotel tentu membutuhkan bantuan dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu dibutuhkan karyawan berkompeten, cakap, terampil dan giat bekerja dalam keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Namun pada kenyataannya masih banyak tenaga kerja di sebuah perusahaan tidak melakukan pekerjaannya secara baik, sehingga masalah kinerja karyawan masih sering menjadi isu utama dalam perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara

(2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Mangkunegara (dalam Julvia, 2016) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, disiplin kerja dan prestasi kerja. Kinerja karyawan dapat dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam dan luar perusahaan seperti memilih karyawan yang berkompentensi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kompentensi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Edison dkk (2016) kompentensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik sesuai dengan keunggulan atau kemampuan yang dimiliki. Kompentensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat mendukung pelaksanaan strategi organisasi dalam setiap perubahan yang dilakukan manajemen menuju kearah yang lebih baik. Edison dkk (2016:143) menyatakan kompentensi dapat diukur dengan indikator seperti pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompentensi dapat dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Semakin baik kompentensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan lebih maksimal sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain kompentensi terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi seseorang atau kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan satu hal yang perlu diperhatikan agar dapat membawa dampak yang baik bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja yaitu, fasilitas dalam bekerja (*the facilities to do work*), kenyamanan tempat kerja (*comfortable workplace*), keamanan (*safety*) dan tidak adanya kebisingan (*absence of noise*).

J4 Hotel merupakan salah satu hotel di Bali yang terletak dikawasan Legian yang terkenal ramai akan wisatawan. Hotel yang berdiri pada tahun 2013 ini memiliki visi dan misi menjadi hotel yang berjiwa dan bersemangat muda dengan pelayanan istimewa dan melampaui harapan-harapan tamu. Namun dalam pencapaian visi dan misinya, J4 Hotel Legian ini mengalami hambatan yaitu dengan menurunnya tingkat kinerja karyawan yang dikarenakan pencapaian kerja yang tidak maksimal. Seperti yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penjualan Kamar J4 Hotel Legian
(2017-2020)

No	Tahun	Jumlah Kamar	Target	Realisasi	Persentase
1	2017	201	72.360	35.606	49%
2	2018	189	68.040	40.620	59%
3	2019	189	68.040	41.540	61%
4	2020	189	68.040	11.850	17%

Sumber: HRD J4 Hotel Legian (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukan target penjualan kamar J4 Hotel Legian pada tahun 2017-2020 mengalami fluktuasi. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 belum mencapai target penjualan kamar sebanyak 72.360 kamar dengan hanya mampu menjual kamar sebanyak 35.606 kamar (49%). Ditahun 2018 dengan jumlah kamar yang berbeda juga masih belum bisa mencapai target penjualan kamar sebanyak 68.040 dengan realisasi penjualan hanya 40.620 kamar (59%) walaupun persentasenya meningkat tapi target masih belum tercapai. Demikian ditahun 2019 target penjualan kamar sebanyak 68.040 dengan realisasi sebanyak 41.540 kamar (61%) Dan kemudian ditahun 2020 juga masih belum bisa mencapai target dimana target penjualan kamar sebanyak 68.040 dengan realisasi sebanyak 11.850 kamar (17%) yang disebabkan juga oleh faktor pandemi yang menghambat pencapaian target dari J4 Hotel Legian.

Hal ini disebabkan karena belum maksimalnya kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan HRD J4 Hotel Legian masih banyak karyawan yang belum mampu mencapai standar yang baik dalam pelayanan, khususnya *housekeeping*, seperti dalam pembersihan kamar masih terlihat belum maksimal yang menyebabkan timbulnya *complaint* dari tamu seperti lupa mengganti *duvet* dan *towel* yang semestinya harus diganti dan untuk di *public area*, khususnya di *swimming pool* karyawan sering meninggalkan sectionnya, akibatnya ketika ada tamu yang ingin berenang tidak ada petugas yang memberikan *pool towel*. Untuk dibagian *F&B service*, *complaint* yang biasanya terjadi karena tamu terlalu lama menunggu pesanan makanan dan minuman

Hal tersebut dikarenakan adanya permasalahan pada kompetensi, dimana karyawan pada J4 Hotel Legian memiliki kompetensi yang belum sesuai dengan bidang yang dikerjakan sehingga kualitas kinerja masih belum maksimal. Peneliti menemukan adanya permasalahan yang terjadi yaitu kompetensi yang dimiliki karyawan belum maksimal karena karyawan pada J4 Hotel Legian memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dengan posisi yang ditempatkan. Seperti yang bisa dilihat pada tabel 1.2 dibawah.

Tabel 1.2
Tingkat Kompetensi Karyawan pada J4 Hotel Legian

No	Jenjang Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Bidang Ilmu				
			Sales & Marketing	Akomodasi Perhotelan	Tata Boga	Accounting	Lainnya
1	Sarjana (S-1)	16	3	-	-	4	9
2	Diploma (I-III)	26	-	9	7	-	10
3	SMK	8	-	2	1	-	5
4	SMA	7	-	-	-	-	7
Jumlah		57	3	11	8	4	32

Sumber: HRD J4 Hotel Legian

Berdasarkan wawancara dengan HRD J4 Hotel Legian yang mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti halnya terdapat beberapa karyawan lulusan SMA jurusan IPA ditempatkan pada bidang Tata Boga maupun Akomodasi Perhotelan, karyawan yang lulusan seni dan ekonomi diposisikan pada departemen *housekeeping* yang tentunya berbeda dengan kemampuan yang dimilikinya dan adanya mutasi pegawai dari bidang satu ke bidang lainnya ditengah jalannya program kerja karena kekurangan tenaga pekerja, seperti karyawan yang sebelumnya berposisi sebagai *accounting* dipindahkan menjadi ke bagian *personalia*.

Hal ini membuat karyawan perlu meningkatkan kemampuan pada bidang yang baru sehingga diperlukan pelatihan yang diberikan agar karyawan dapat mengenal posisinya yang baru dan pengembangan terhadap penggunaan mesin juga perlu dilakukan seperti penggunaan alat pada *departement housekeeping*.

Dari penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa kompetensi karyawan pada J4 Hotel Legian kurang sesuai, karena posisi yang didapatkan sekarang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan yang dimiliki sebelumnya.

Selain kompetensi faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja yang ada pada J4 Hotel Legian diantaranya adalah terdapat fenomena berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan HRD yaitu keadaan lingkungan kerja pada J4 Hotel Legian kurang memadai dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dilihat dari internal perusahaan yaitu kurangnya penerangan dan sirkulasi udara yang kurang baik di *office housekeeping*, loker karyawan kurang bersih, seperti toilet untuk karyawan mengeluarkan bau yang kurang sedap, tempat penyimpanan barang dan *pantry* kurang tertata rapi sehingga terlihat sempit dan kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya pegawai yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama tim. Dari eksternal perusahaan lokasi J4 Hotel Legian ini bisa dibilang cukup ramai dan adanya kebisingan berupa musik yang cukup keras yang berasal dari tempat hiburan yang berdekatan dengan hotel, apalagi di malam hari yang dapat mengganggu konsentrasi kerja bagi karyawan yang kurang menyukai kebisingan.

Dari hal-hal yang kurang baik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan didalam perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan *Goal-Setting Theory* yang menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, dimana dalam pencapaian tujuan tentu ada faktor-faktor yang

mendukungnya seperti kompetensi dan lingkungan kerja. Untuk itu pemahaman tentang kompetensi masih perlu diperhatikan dengan melakukan pelatihan-pelatihan terkait bidang yang dijalankan oleh karyawan dan untuk lingkungan kerja, perusahaan diharapkan dapat segera dibenahi agar karyawan bisa lebih nyaman dan konsentrasi dalam bekerja, karena kompetensi yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif akan membantu karyawan mencapai target perusahaan. *Research gap* ditemukan pada penelitian oleh Basori (2017) yang menyatakan kompetensi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Rahmisyari (2017) yang menyatakan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja karyawan J4 Hotel Legian masih belum maksimal karena disebabkan oleh faktor kompetensi dan lingkungan kerja yang masih kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian. Penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian dari Muliatika (2020), Bagia (2016), Rahmisyari (2017), Hajiali dkk (2021), Apridani dkk (2020) dan Yoga dkk (2021) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian dari Ferawati (2017), Sudama (2020), Suryawan dkk (2020), Hajiali dkk (2021), Apridani dkk (2020) dan Mahawira (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain untuk mengetahui tingkat kinerja para karyawan, penelitian ini juga diharapkan dapat

menjelaskan faktor-faktor yang mendukung dan sekaligus menghambat kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada J4 Hotel Legian.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan menambah ilmu dalam memahami bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Secara umum penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi J4 Hotel Legian dalam menjalankan organisasi dan dapat menjadi bahan pertimbangan terhadap kinerja karyawan pada J4 Hotel Legian.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke & Latham (1990) menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal-setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik terhadap kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Konsep dasar teori ini adalah seseorang memahami tujuan apa yang diharapkan organisasi kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerjanya. Artinya seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) ke dalam strategi perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Berdasarkan pendekatan dari *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam mengelola sebuah perusahaan dan mencapai target yang ingin dicapai tentu didukung oleh variabel-variabel seperti kompetensi dan lingkungan kerja adalah sebagai faktor penentu dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang

mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan dan keadaan lingkungan kerja yang memadai tentu itu akan menjadi faktor yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Garatu, 2017). Untuk itu kinerja karyawan perlu diperhatikan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya agar dapat mengetahui apakah kinerja para karyawannya sudah sesuai dengan harapan. Dengan penilaian kinerja juga dapat menjadi peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas di tempat kerja. Menurut Arya dkk (2018) kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam mencapai target kerja dengan tepat waktu dan menghasilkan produk yang berkualitas sesuai dengan visi misi perusahaan. Dengan kata lain kinerja berkaitan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang maksimal dan pengerjaan yang tepat pada waktunya.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi melakukan evaluasi, mengukur dan memberi penilaian terhadap kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Setiobudi (2017) penilaian kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan dalam beberapa periode waktu tertentu. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengukur kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi dan apresiasi kepada para karyawan terhadap kinerja mereka. Menurut Zainal (dalam Chusminah dan Haryati, 2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- b) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
- c) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :

- 1) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
- 2) Promosi, kenaikan jabatan.
- 3) Training atau latihan.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
- 5) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
- 6) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Setiap karyawan tentu memiliki perbedaan satu dengan lainnya dalam melakukan kegiatan. Untuk itu pemimpin organisasi harus menyadari terhadap adanya perbedaan kinerja dari masing-masing karyawannya, karena walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (dalam Khoerunnisa dkk, 2016) diantaranya:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian maka semakin mudah menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang dalam sehari-hari.

5. Motivasi kerja

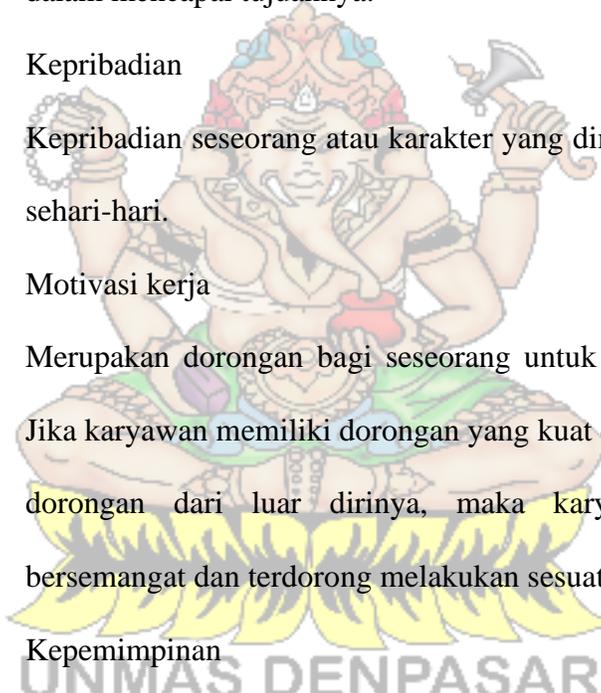
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan tersebut akan bersemangat dan terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.



8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana maupun keadaan disekitar.

11. Loyalitas

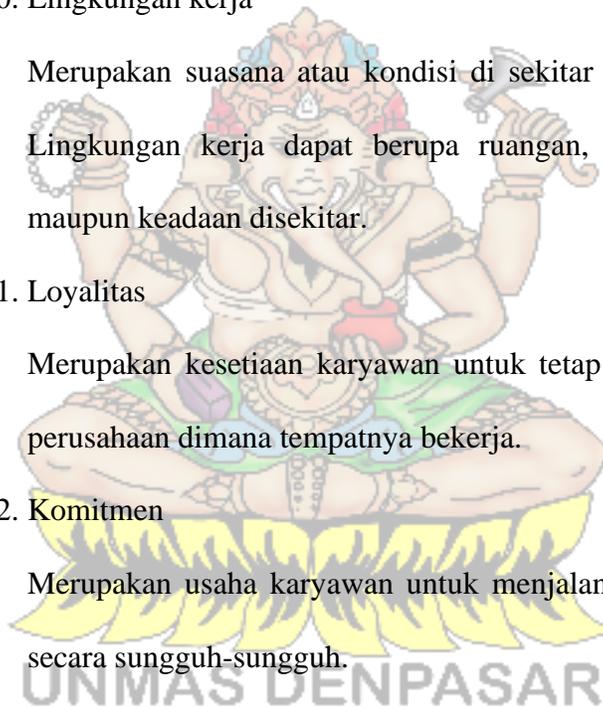
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

13. Disiplin Kerja

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu dan menaati peraturan yang berlaku.



4. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (dalam Julvia, 2016) menyatakan indikator kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas kerja, yaitu suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi & efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu jumlah kerja atau satuan ukuran kinerja yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan dalam suatu periode tertentu.
- c) Tanggung jawab, yaitu kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja sebagai wujud kesadaran akan kewajiban.
- d) Disiplin kerja, yaitu merupakan suatu sikap menghormati, menghargai dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.
- e) Prestasi kerja, yaitu merupakan keunggulan atas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas.

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu. Keterampilan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan dengan konsistensi dalam memberikan tingkat kinerja yang maksimal dalam

melakukan pekerjaan. Hal ini didukung oleh Adyatma (2021) yang menyatakan kompetensi merupakan keahlian di bidang tertentu yang didapatkan dari hasil kegiatan secara rutin dan mendapatkan hasil berupa pengalaman bagi seseorang yang dapat meningkatkan kinerja pribadi maupun organisasi. Menurut Edison dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dengan keunggulan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan kinerja yang memuaskan di tempat kerja dengan menunjukkan karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yang mampu melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan maksimal dalam pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan dapat melakukan tugasnya dengan penuh rasa percaya diri yang tinggi dan penuh rasa bertanggung jawab. Menurut Busro (2018) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor internal individu lainnya dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki dalam bidang tertentu dengan dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

2. Jenis-jenis Kompetensi

Jenis kompetensi menurut Kaswan (dalam Novriyanti, 2019) menyatakan bahwa ada empat jenis kompetensi, yaitu:

a) Kompetensi inti

Diidentifikasi melalui serangkaian diskusi kelompok, manajemen madya dan puncak.

b) Kompetensi fungsional

Kegiatan kerja dan output seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.

c) Kompetensi perilaku

Karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini ada pada level individu.

d) Kompetensi peran

Kompetensi ini merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seorang di dalam sebuah tim.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (dalam Wibowo, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang kreatif dan inovatif dalam pekerjaan cenderung akan dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu kompetensi yang dimiliki seseorang. Keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang memiliki banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam

bidangnya yang perlu dipelajari dan dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda dan kepribadian tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari seperti apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifatnya. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Maka, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang, seperti ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri, selalu berpikir negatif terhadap seseorang. Hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang baik sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berpikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berpikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berpikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

4. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Emron Edision dkk (2016:143):

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah dan memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan dan serius menangani setiap keluhan-keluhan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk

mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Fachrezi dan Khair (2020) Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan dan semangat kerja menjadi lebih maksimal. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan lingkungan kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan dalam memperoleh kinerja yang maksimal yang dapat di peroleh.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan fasilitas kerja yang tersedia. Lingkungan kerja yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja dan menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta akan membawa dampak yang positif bagi karyawan yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (dalam Burhannudin dkk, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam mencapai kinerja yang baik adalah sebagai berikut:

1. Warna

Untuk meningkatkan efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan.

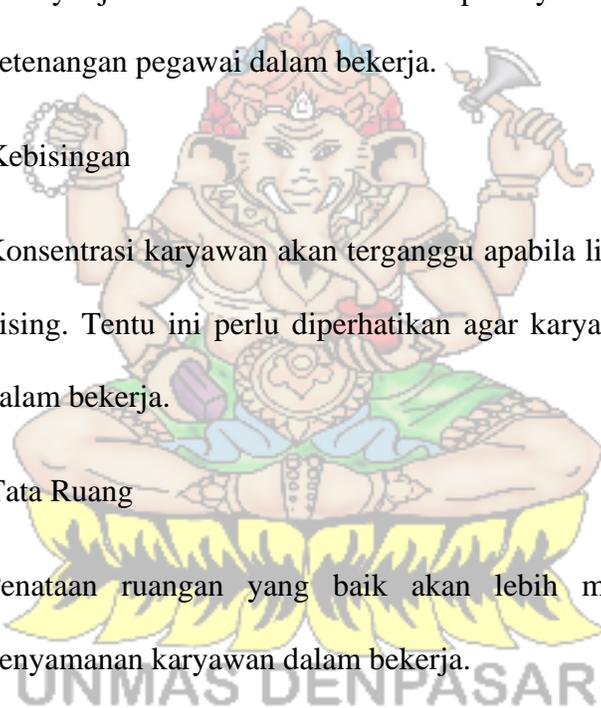
Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising. Tentu ini perlu diperhatikan agar karyawan bisa lebih tenang dalam bekerja.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.



3. Jenis-jenis Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 60) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. 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.

2. 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 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:

a. 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.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. 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 dan saling memahami satu sama lain agar dapat mengurai kesalahpahaman.

4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Fasilitas dalam bekerja (*The facilities to do work*)

Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam memaksimalkan kinerja.

2. Kenyamanan dalam tempat kerja (*Comfortable workplace*)

Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan, baik dari segi fasilitas maupun suasana kerja yang kondusif.

3. Keamanan (*Safety*)

Lingkungan kerja yang berada dalam keadaan aman dan tentram, yang membuat karyawan merasa terlindungi.

4. Tidak Adanya Kebisingan (*Absence of noise*)

Lingkungan kerja yang tidak bising dan mengganggu.

UNMAS DENPASAR

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Muliatika (2020), dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama menggunakan variabel bebas kompetensi terhadap variabel terikat kinerja karyawan dan menggunakan teknik analisis data yang sama yaitu analisis regresi berganda, dan analisis deskriptif. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan lokasi penelitian di J4 Hotel Legian.

2. Bagia dan Cipta (2016), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adirama. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Adirama dan populasi penelitian ini berjumlah 40 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. 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. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan variabel bebas kompetensi dan teknik sampling yang digunakan juga sama yaitu sampling jenuh. Perbedaannya adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur dan variabel bebas yang digunakan adalah budaya kerja.
3. Ferawati (2017) dengan judul, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 60 orang dengan menggunakan

kuisisioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan menggunakan teknik sampling jenuh. Kesamaan lainnya yaitu menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian penulis dilakukan di J4 Hotel Legian menggunakan variabel bebas kompetensi.

4. Rahmisyari (2017) dengan judul, Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan kuisisioner dalam pengambilan data dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan di analisis dengan menggunakan metode analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa bahwa kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu memiliki variabel bebas yang sama

yaitu kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur dalam teknik analisis data.

5. Sudama & Kusumawijaya (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPK Monarch Dalung-Bali. Jumlah responden yang digunakan adalah 38 orang. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian penulis dilakukan di J4 Hotel Legian menggunakan variabel bebas kompetensi.
6. Suryawan dkk (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 108 orang. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan regresi linear berganda sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung Benoa. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Peninsula Bay Resort Tanjung

Benoa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan teknik analisis dan menggunakan regresi linear berganda serta uji asumsi klasik. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel bebas lain yaitu kompetensi.

7. Hajiali dkk (2021), dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Makassar dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena diperoleh nilai positif. Sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Kab. Makassar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu pada penelitian yang dilakukan penulis tidak mencari pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
8. Apridani dkk (2020), dengan judul Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tanah Siang. Sampel penelitian sebanyak 41 responden yang merupakan pegawai di

Puskesmas Terakreditasi Kecamatan Tanah Siang Kabupaten Murung Raya. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja. Kesamaan lain adalah menggunakan teknik analisis inferensial. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian penulis yang dilakukan di J4 Hotel Legian tidak menggunakan variabel bebas motivasi.

9. Mahawira dan Asih (2020), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Astagina Resort Villa and Spa yang berjumlah 160 orang. Teknis analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa, Bali dan pengaruh disiplin kerja lebih dominan dari pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan teknik analisis regresi

linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian yang dilakukan penulis menggunakan variabel bebas kompetensi.

10. Yoga dkk (2021), dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Made Bali Sempidi, Mengwi, Badung. Penelitian ini menggunakan 40 orang responden yang diambil sebagai sampel dari populasi yang berjumlah 129 orang. Data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas kompetensi dan menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda. Perbedaannya yaitu penelitian penulis menggunakan variabel bebas lain yaitu lingkungan kerja dan teknik sampling penulis menggunakan teknik sampling jenuh.
11. Sari (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Populasi dalam penelitian ini adalah 120 pegawai. Pengambilan data menggunakan simple random sampling yang didistribusikan kepada 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial,

lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu teknik sampling pada penelitian penulis menggunakan teknik sampel jenuh dan menggunakan variabel bebas kompetensi.

12. Basori (2017), dengan judul Pengaruh Kompetensi karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 104 orang dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% yaitu sebanyak 85 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan (H1) kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, (H2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, (H3) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (H4) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan (H5) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu menggunakan variabel bebas kompetensi dan lingkungan kerja. Perbedaannya yaitu penelitian penulis tidak menggunakan variabel intervening, teknik analisis data tidak menggunakan

Partial Least Square (PLS) dan penentuan sampel memakai teknik sampling
jenuh

