

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan, baik secara pribadi individu atau perseorangan maupun dalam organisasi perusahaan, sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan perusahaan, (Sihombing, 2016). Kedudukan sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya sebuah perusahaan (Syafriyanto, 2019). Kemajuan suatu perusahaan ditentukan pula dari bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang

telah



ditetapkamn (Fauzi dkk, 2016). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Wibowo dan Zamora, 2016). Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau pretasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Sutrisno (2016) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika. Burhannudin *et al.*, (2019) dalam pencapaian tujuannya, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, diantaranya adalah lingkungan kerja, karaktersistik individu, dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Yuliana,2017). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan

bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan tidak memadai alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja (Harjayanti dan Josephine, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya pengaruh lingkungan kerja yang baik akan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sitohang (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya setiap perubahan lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kustandi *et al.*, (2021) menemukan bahwa ada pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,

artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin membuat karyawan nyaman saat bekerja dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzy *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya dengan lingkungan yang nyaman akan membawa karyawan menjadi lebih disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja karakteristik individu juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Handayati, 2016) . Penelitian yang dilakukan oleh Ananda *et al.*, (2018:67) menyatakan bahwa karakteristik individu dapat diartikan sebagai kemampuan, sikap, minat, dan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan, yang berpengaruh tinggi terhadap motivasi yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Karakteristik individu adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Kemudian menurut Supriadi (2019) individu adalah perorangan, orang atau seorang. Menurut Setiawati (2016) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan , masa kerja. Sedangkan menurut Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, presepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Selain itu menurut Ananda dan Sunuharyo (2018) karakteristik perorangan atau karakteristik individu (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan

yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu sangat dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda (Gaffar 2017). Sedangkan menurut Saliding dkk, 2019 karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mubasyarah *et al.*, (2020) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu memegang peranan penting sebagai salah satu pertimbangan dalam memberikan promosi dan juga berdampak baik dalam optimalisasi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan *et al.*, (2021) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat hubungan yang kuat antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Husni *et al.*, (2020) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rianasari (2020) menemukan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan, artinya jika karakteristik individu dinilai manajemen akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sumantri *et al.*, (2017) menemukan bahwa karakteritik individu tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu faktor kompetensi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Tirtayasa, 2018). Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Selain itu menurut Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut George Klemp (dalam Edison *et al.*, 2016:143) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul. Sedangkan menurut Edison *et al.*, (2016:17) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Melkyory (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya, artinya semakin besar kompetensi / pengalaman kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto *et al.*, (2018) menemukan bahwa

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya meningkatnya kompetensi sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus meningkatkan kompetensi dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah *et al.*, (2019) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya adanya pengaruh yang kuat antara kompetensi dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sabuhari *et al.*, (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

PT. Ciomas Adisatwa merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di unit usaha pemotongan ayam dan pengelolaan produk asal ternak. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Japfa Comfeed. Adapun jenis produk yang dihasilkan adalah karkas ayam yang kemudian dipasarkan baik di dalam negeri maupun hingga luar negeri. Bahan baku yang digunakan yakni ayam potong yang berasal dari peternakan ayam potong. PT. Ciomas Adisatwa telah berdiri dan mempunyai cabang di berbagai daerah di Indonesia yang terdiri di Jakarta, Sidoarjo, Lampung, Makasar, Cirebon, Bali dan daerah lainnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Ciomas Adisatwa yang berlokasi di Kaba-Kaba, Kec. Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali merupakan salah satu

perusahaan yang bergerak di bidang perunggasan / *Commercial*, atau bisa disebut juga Rumah Pemotongan Ayam (RPA) yang tentu saja memiliki tujuan untuk dapat berkembang dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan HRD (*Human Resource Development*) PT. Ciomas Adisatwa tidak terlepas dari permasalahan, dimana PT. Ciomas Adisatwa belum mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari data target dan realisasi pendapatan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Pendapatan
PT. Ciomas Adisatwa
Bulan Januari 2020 s.d Desember 2020

NO	Bulan/ Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	2	3	4	$5=4/3 \times 100$
1	Januari	700.000.000	689.524.560	98,50
2	Februari	700.000.000	689.268.970	98,46
3	Maret	700.000.000	684.864.880	97,83
4	April	700.000.000	679.788.490	97,11
5	Mei	700.000.000	679.987.978	97,14
6	Juni	700.000.000	681.966.750	97,42
7	Juli	700.000.000	683.464.430	97,63
8	Agustus	700.000.000	685.673.320	97,95
9	September	700.000.000	685.773.540	97,96
10	Oktober	700.000.000	688.944.490	98,42
11	November	700.000.000	686.758.980	98,10
12	Desember	700.000.000	688.898.650	98,41
	Jumlah	8.400.000.000	8.224.915.038	97,91

Sumber : PT Ciomas Adisatwa, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan dari target pendapatan sebanyak Rp. 8.400.000.000,- hanya tercapai sebesar

Rp. 8.224.915.038,- atau hanya tercapai 97,91%. Hal ini disebabkan karena adanya virus *corona* yang mulai menyebar dan menyerang di Indonesia termasuk Bali pada pertengahan bulan Maret 2020 yang berdampak pada segala sektor , salah satunya adalah sektor perdagangan. PT. Ciomas Adisatwa juga merasakan dampak dari adanya virus ini yang dimana pendapatan pada bulan Maret 2020 sampai September 2020 mengalami penurunan dibanding bulan yang lainnya. Pada bulan Oktober hingga Desember pendapatan perusahaan mulai mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*) PT. Ciomas Adisatwa dari permasalahan lingkungan kerja adalah masih belum optimalnya fasilitas-fasilitas kerja yang baik sehingga menyebabkan para karyawan belum bisa mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan efisien. Selain itu hubungan antar karyawan juga masih tergolong rendah yang menyebabkan para karyawan tidak nyaman dan tidak fokus dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Adapun dari hasil wawancara dengan karyawan, penulis mendapatkan informasi bahwa terdapat fenomena karakteristik individu pada PT. Ciomas Adisatwa bahwa masih banyak karyawan yang kurang mengerti tanggung jawab serta kemampuan tentang pekerjaan masing-masing, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh dalam bekerja dapat membuat seorang karyawan memahami dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Daftar Masa Kerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa
Tahun 2020

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
0 – 1 Tahun	20 Orang
2 – 5 Tahun	45 Orang
6 – 9 Tahun	7 Orang
> 10 Tahun	3 Orang
Jumlah	75 Orang

Sumber : PT. Ciomas Adisatwa (2020)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat presentase dari masa kerja karyawan PT. Ciomas Adisatwa, sebanyak 20 orang karyawan yang memiliki masa kerja nol sampai 1 tahun, 45 orang karyawan memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun, 7 orang karyawan memiliki masa kerja 6 sampai 9 tahun, dan 3 orang karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Dapat dilihat semua karyawan yang sudah lama bekerja dan juga terdapat karyawan yang baru bekerja dan semakin lama masa kerja karyawan semakin sedikit jumlah karyawannya. Di PT. Ciomas Adisatwa mengenai karakteristik individu sebagian dari karyawannya masih memiliki keterbatasan kemampuan dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugasnya walaupun karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Hal ini dapat dilihat dari

kurangnya minat dan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*) PT. Ciomas Adisatwa terdapat permasalahan terkait kompetensi yaitu masih kurangnya kemampuan atau pengetahuan para karyawan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan, dimana para karyawan harusnya dapat meningkatkan atau mengembangkan keterampilan yang mereka miliki sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan, namun sebaliknya jika ada kesalahan dalam bekerja karyawan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, serta masih kurangnya karyawan yang dapat memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Ciomas Adisatwa”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Agar dalam penyusunan proposal skripsi ini dapat terarah, maka penulis membatasi masalah yang akan diangkat, yaitu:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian dapat dilihat dari dua aspek yaitu kegunaan teoritis dan empiris.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa.

2. Kegunaan Empiris

Secara empiris diharapkan hasil penelitian ini berguna bagi PT. Ciomas Adisatwa sebagai informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik, terutama pada lingkungan kerja,

karakteristik individu dan kompetensi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) merupakan *grand theory* dalam penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan). Umumnya, manajer menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja. Melalui penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan dimana posisinya saat itu.

Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) (Rivai dan Mulyadi, 2017:250). *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu

memiliki komitmen untuk tanggap, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan / tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara total, niat kuat dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang dalam mewujudkan kinerjanya. Seseorang harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018).

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Selanjutnya menurut Purba (2017) “lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang pegawai yang bekerja meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan”.

Maslichah dan Hidayat (2016) berpendapat bahwa terdukungnya lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan yang nyaman dalam diri karyawan. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama

rekan kerja. Kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat, situasi atau kondisi yang dimiliki para karyawan di tempat kerja baik itu peralatan kerja yang dimiliki maupun hubungan antar karyawan yang dapat membuat mereka nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan hasil yang optimal.

2. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:71) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Setiawan, (2016) :

a. Suasana kerja

Suasana bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan nyaman para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan antara rekan kerja harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang dikembangkannya.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Menurut Ananda dan Sunuharyo (2018) karakteristik perorangan (*individuals characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. menurut Munandar (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah di definisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai menampilkan beberapa karakteristik individu yang melekat ada pada diri individu, diantaranya ialah: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, kepribadian, persepsi, dan sikap. Karyawan yang memiliki karakteristik yang baik akan menjadikan mereka lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat berpengaruh

bagi perusahaan. Adapun juga sebaliknya, karyawan yang memiliki karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang dengan menimbulkan sikap-sikap yang negatif. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik biologis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Dewi (2018) antara lain:

a. Umur

Hubungan kinerja sangat erat kaitannya dengan umur, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

b. Masa kerja

Berkaitan erat dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.

c. Tingkat pendidikan

Adalah indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat Pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

d. Kemampuan

Kemampuan biasanya berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

3. Indikator Karakteristik Individu

Adapun berikut ini indikator karakteristik individu menurut (Hajati 2018) :

a. Sikap

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

b. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

c. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

d. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Elizar dan Tanjung (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas, kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sedangkan menurut Fahmi (2016:54) didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek yang terdapat dalam kompetensi adalah pengetahuan (*know-ledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh setiap individu. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Serta menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Rohida (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena

kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Selain itu Hendrawan *et al.*, (2018) juga menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya seseorang untuk mentrasfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Berdasarkan pendapat dan teori para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau karakteristik yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas secara profesionalisme yang dapat diukur berdasarkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2017:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu:

a. Keyakinan dan Nilai-nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya 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 melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif motivasi seorang bawahan.

f. Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Interlektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran

konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

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

- 1) Praktik rekrutmen dan seleksi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja.
- 3) Praktik pengambilan keputusan.
- 4) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

Penggunaan kompetensi sebagai dasar dari berbagai aspek sumber daya manusia kini semakin menjadi satu *trend* dalam mewujudkan satu organisasi pendidikan dan pelatihan. Kompetensi membedakan pengetahuan kerja (*jobknowledge*) dalam perilaku tersirat (*underlying behaviours*) seseorang karyawan didalam organisasi. Berdasarkan berbagai kajian yang dilakukan, hampir 70% dari perusahaan swasta menggunakan modal kompetensi untuk membantu mereka dalam strategis bisnis dan seterusnya memperbaiki kinerja perusahaan. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relative mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan

untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *socialrole* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih dan sulit.

3. Indikator Kompetensi

Berikut ini adalah indikator kompetensi yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:273) :

a. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

c. Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang, percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri setiap orang.

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik, pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks, skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal

mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

e. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu, kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Kemudian menurut Sutrisno (2016:172) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu menurut Mangkunegara (2016:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jawabannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kinerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sifat secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai

harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kasmir, (2016:208) :

a. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

b. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan kegiatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat

dalam nilai tertentu.

c. Ketepatan waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimanba kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya, demikian pula sebaliknya jika makin lambat penyelesaiannya suatu pekerjaan maka kinerjanya kurang baik.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Badrianto dan Ekhsan (2020) dengan judul "*Effect of Work Environment and Job Statisfaction on Employee Performance in PT. Nesiak Industries*". *Journal of Business, Management, and Accounting*. Vol 2, pp-85-91 dengan jumlah 88 responden yang bekerja di bagian produksi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nahson Sitohang (2019) dengan judul *“Effect of Work Environment to Employee Performance in PT. Dwigunatama Bekasi, Indonesia. International”*. *Journal of Engineering Technologies and Management Research*. Vol 6, pp-37-45 dengan jumlah 500 responden dengan pengambilan sampel 10% dari populasi kemudian sampel sebanyak 50 responden secara acak. Metode yang digunakan metode *field reserch* dan *library reserch* dengan pendekatan korelasional dimana dalam proses pengumpulan data dilakukan observasi langsung dalam perusahaan dalam bentuk observasi dan penyebaran kuisioner. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya setiap perubahan lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Kustandi et al (2021) dengan judul *“Effect of The Work Environment on Employee Performance PT. Lion Super Indo Graze City Mall Cirebon”*. *Jurnal Mantik*. Vol. 4, pp-2568-2575 dengan pengambilan sampel sebanyak 36 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi dan determinasi. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin membuat karyawan nyaman saat bekerja dan sangat

mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzy et al (2021) dengan judul "*The Effect of the Work Environment on Employee Performance at Bandung Metal and Machine Center in Bandung*". *Psychology And Education*. Vol 58, pp-602-607 dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 145 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Putri, et al (2019) dengan judul "*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*". *International Journal of Research-Granthaalayah*. Vol. 7, pp-132-140 dengan jumlah populasi sebanyak 208 karyawan dan sampel sebanyak 137 responden. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa dengan lingkungan yang nyaman akan membawa karyawan menjadi lebih disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mubasyarah, et al (2020) dengan judul "*The analysis of Employee Performance Measurement based on Individual Characteristics Through Promotion Position*". *Journal of Management*. Vol 3, pp-19-25 dengan sampel yang digunakan dalam

penelitian ini sebanyak 80 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa karakteristik individu memegang peranan penting sebagai salah satu pertimbangan dalam memberikan promosi dan juga berdampak baik dalam optimalisasi kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan, et al (2021) dengan judul *“Analysis of the Effect of Work Discipline and Individual Characteristics on Employee Performance”*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 11, pp-30-50 dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (disiplin kerja dan karakteristik individu) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).
3. Penelitian yang dilakukan oleh Faisal, et al (2020) dengan judul *“Effect of Characteristics, Job Characteristics and Organizational Characteristic on Employee Performance of the Office of Women’s Environment, Child Protection, Population and Family Planning Control in Bintan”*. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol 29, pp-3297-3304 dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 42 pegawai. Metode analisis data menggunakan pendekatan asosiatif dengan alat SPSS. Model penelitian menggunakan anali Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa peningkatan

karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Model regresi linier berganda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rianasari (2020) dengan judul *“performance of employees: individual characteristics and work environment in PT. Kawai NIP”*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. Vol 2, pp-360-368 dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 60 karyawan. Metode yang digunakan adalah Analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa jika karakteristik individu pada PT. Kawai Nip dinilai manajemen akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sumantri, et al (2017) dengan judul *“the effect of individual characteristics, competence and quality of work life on work motivation, intention to leave and employee performance outsourcing manufacturing company in east java province”*. *Archives of Business Research*. Vol 5, pp-115-125 dengan jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 774 orang dengan menggunakan sampel sebanyak 264 orang. Metode yang digunakan adalah Metode dari pengolahan data menggunakan SEM (Equational Structure Modeling) dengan AMOS versi 18. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Harta Wijaya dan Melkyory (2020) dengan judul *“effect of competence, stress and job satisfaction on employee performance in PT. Dhamma Niaga Plastindo”*. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. Vol 2, pp-863-873 dengan jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 130 responden dan jumlah sampel 98 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang dilengkapi dengan penjelasan. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa semakin besar kompetensi / pengalaman kerja akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto, et al (2018) dengan judul *“the effect of competence and don work motivation and impact on employee performance of pratama tax office in Malang Utara”*. *Management and economics journal*. Vol 2, pp-269-278 dengan jumlah sampel berjumlah 92 responden. Metode yang digunakan adalah analisis dengan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatnya kompetensi sangat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2017) dengan judul *“effect of competence, satisfaction and discipline on performance of employees in the office of women empowerment and family planning of West Papua”*. *Asian Social Science*. Vol 13, pp-144-152 dengan jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 18 orang. Metode Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan analisis dokumen. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah, et al (2019) dengan judul *“the influence of competence and organizational commitment on work satisfaction and their impact on performance employee (Study in PT. KAI Divre III, South Sumatera)”*. *International Journal Human Resource Studies*. Vol 9, pp- 174- 190 dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 orang. Metode penelitian yang digunakan statistik deskriptif menggunakan SPSS dan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan Lisrel. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Sabuhari, et al (2020) dengan judul *“the effect of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance”*. *Mangement Sience Letters*. Vol 10, pp-1777-1786 dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan. Metode yang digunakan penelitian ini adalah model persamaan struktural (SEM) dengan alternative partial least squares (PLS) untuk menganalisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan