

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan non fisik, motivasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi terhadap kinerja di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompetensi (X3), dan Kinerja Pegawai (Y2).	Sampel penelitian menggunakan metode <i>Stratified Proportional Random Sampling</i> sementara data dikumpulkan menggunakan kuisisioner untuk kemudian dianalisis dengan <i>Structural Equation Modelling (SEM)</i> .	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan

					terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja
2	Arfah Salwa, Yuwaldi Away, Mirza Tabrani (2018)	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh	Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)	Menggunakan peralatan statistik structural equation model (SEM).	Penelitian menemukan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai
3	Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani (2016)	Pengaruh motivasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai kerja pada PDAM Kota Madiun	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja (X3)	Analisis data menggunakan metode regresi.	Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kompetensi, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah (2014)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada pemerintah	Y = Kinerja α = Konstanta β_1 = Koefisien kompetensi β_2 = Koefisien motivasi X_1 = Variabel kompetensi	Untuk menjawab hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier.	Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja

		daerah Kabupaten Pidie Jaya	$X_2 =$ Variabel motivasi $\varepsilon =$ error terms		
5	Robert Kinanga dan Anne Cherono Cheruiyot (2015)	Motivasi, strategi pengurangan mempengaruhi kinerja karyawan	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ strategi pengurangan $Y =$ Kinerja	Penelitian ini mengadopsi survei deskriptif, Kuesioner digunakan sebagai satu-satunya instrumen pengumpulan data	Mayoritas karyawan sangat setuju bahwa pengurangan karyawan menyebabkan rasa takut dan pekerjaan

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompetensi Karyawan

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012).

Kompetensi adalah sifat yang di bawa sejak lahir yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2012). Menurut Robbins (2010), Kompetensi adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Gondokusumo (2009) Kompetensi terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya.

Berdasarkan pendapat di atas Kompetensi kerja merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Hersey dan Blanchard (2006) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki, baik sebagai manajer maupun sebagai pelaksana, antara lain :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

2. Dimensi Kompetensi Kerja

Dalam penelitian ini Dimensi kompetensi oleh Hersey dan Blanchard (2006) yang terdiri dari :

- a. Kemampuan Teknis (*Technical Skill*) dengan indikator kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan hubungan antar manusia (*Social Skill*) dengan indikator kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
- c. Kemampuan Konseptual (*Conceptual Skill*) dengan indikator kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Mangkunegara (2012) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Nitisemito (2012), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:84) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok .

Pernyataan dari para ahli diatas secara garis besar dapat ditarik kesimpulan. Bahwa lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi

atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

2) Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

(a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Faktor - faktor lingkungan kerja fisik yaitu pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan.

(b) Lingkungan kerja non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Ada 4 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- a. Tanggung jawab kerja, yaitu pekerja mengerti tanggung jawab atas tindakan mereka.
- b. Kerja sama antar kelompok, yaitu ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kelancaran komunikasi, yaitu adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa ada 3 indikator lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

(1) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu factor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

(2) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing masing.

(3) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara

karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2.3 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Gibson, et al dalam Riyadi, (2013) menyatakan bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi”..

Mangkunegara, (2009) “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu”.dan menurut Nurlatifah, (2010) kinerja “merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

2. Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Pasolong (2010) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik.Dengan mengetahui kelemahan

dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Menurut Fadel (2009) indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikanya pada rekan kerja tentang pekerjaan..
- c. Kecepatan kerja Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d. Keakuratan kerja Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e. Kerjasama Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan

oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha, 2008:4). Kompetensi karyawan merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi dalam aktivitasnya. Berdasarkan penjelasan tentang kompetensi dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan harus mampu untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi karyawannya. Meningkatnya kompetensi kerja para karyawan tentu akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian empiris yang dilakukan Cesilia, dkk (2017) Kesesuaian kompetensi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut semakin memperkuat teori tentang kompetensi yang dikemukakan oleh Edison, dkk bahwa kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik kepada para karyawan, pimpinan, dan hasil pekerjaannya (Anorogo & Widiyanti, 2009).. Lingkungan kerja Non fisik merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja Non fisik sangat mempengaruhi keadaan karyawan dalam bekerja, di mana Lingkungan kerja Non fisik yang buruk akan menyebabkan timbulnya kelelahan, ketegangan emosi, serta motivasi yang rendah. Sebaliknya, Lingkungan kerja Non fisik yang baik menciptakan

motivasi tinggi dan tidak menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada karyawan (Kartono, 2010)

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat mengakibatkan penurunan kinerja.

Penelitian Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012) yang hasil analisis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.4 Kerangka Konsep

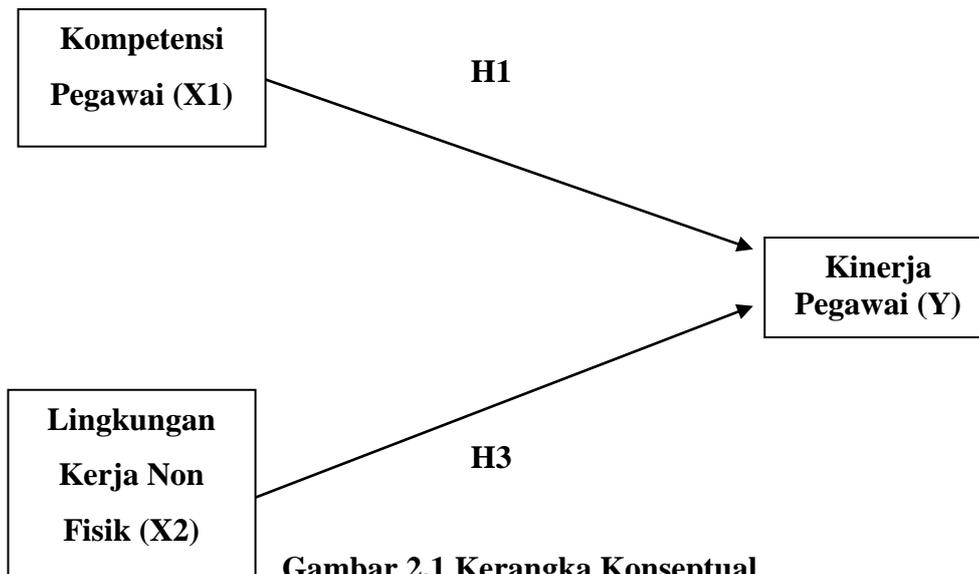
Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya tingkat kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Handoko (2012) menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri

seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya sendiri.

Seseorang dengan tingkat kompetensi yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya, apabila karyawan telah memiliki kompetensi tinggi selama bekerja di organisasi, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri.

Kompetensi serta lingkungan non fisik merupakan faktor pendorong untuk mencapai kinerja yang maksimal, jika karyawan mendapat motivasi yang baik kinerja akan tercapai sesuai dengan harapan karyawan, sehingga nantinya akan mempengaruhi kompetensi karyawan yang berdampak pada terwujudnya atau tercapainya tujuan-tujuan instansi maupun organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti mengajukan model kerangka konseptual sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

H1 : Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang.

H2 : Semakin tinggi lingkungan non fisik yang dimiliki instansi, diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Jombang