

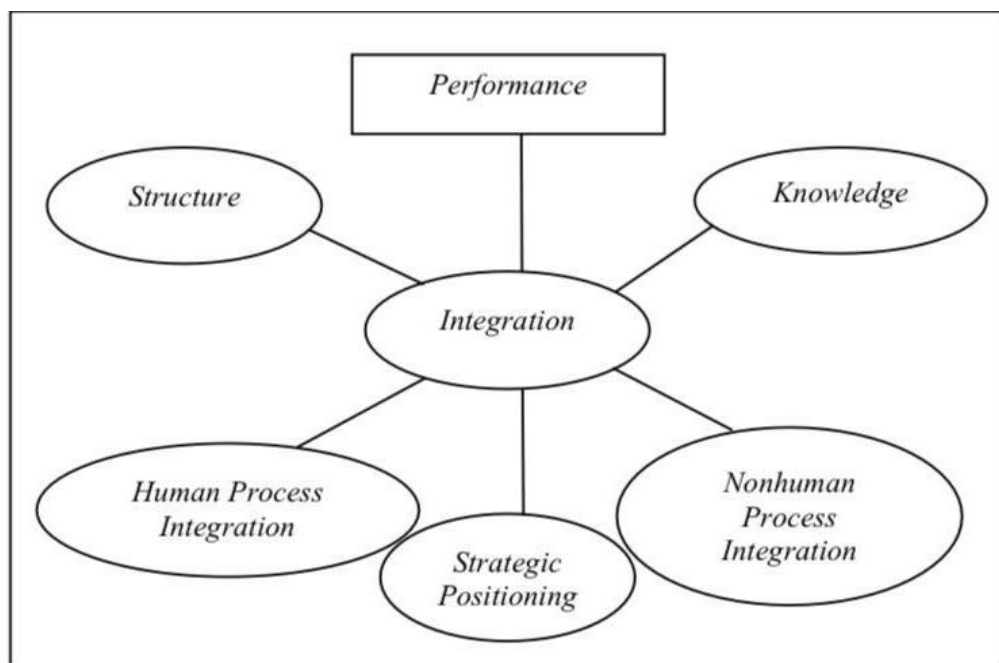
BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Teori dan Kajian Pustaka

2.1 *Grand Theory*

Proses kinerja organisasi dipengaruhi banyak faktor. Hersy, Blanchard, dan Johnson dalam (Wibowo, 2014) menggambarkan hubungan antara kinerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam bentuk Satellite Model. Menurut Satellite Model, kinerja organisasi diperoleh dari terjadinya integrasi dari faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia, dan struktural. Faktor-faktor tersebut digambarkan dalam model sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Satellite Kinerja Organisasi



Sumber: Paul Hersy, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson,
Management of Organisasi Behavior dalam (Wibowo, 2014)

Ide Model Orbital menguraikan bagaimana beberapa elemen mempengaruhi efektivitas organisasi. Masalah teknis, administratif, prosedur interpersonal, dan tantangan komputer merupakan contoh dari masalah pemahaman. Material, bahan pabrik, tempat kerja, inovasi, investasi, dan uang tunai yang dapat digunakan dalam kegiatan organisasi adalah contoh variabel ekonomi selain manusia. Tujuan strategis mencakup masalah yang mempengaruhi komersial atau pelanggan organisasi, kebijakan yang terkait dengan masalah personalia, dan perkembangan lingkungan. Upaya manusia melibatkan hal-hal seperti prinsip, pola pikir, konvensi, dan hubungan di antara anggota organisasi. Selain itu, kepedulian organisasi, struktur tata kelola, infrastruktur teknologi, dan kemampuan beradaptasi organisasi dalam menghadapi mutasi dan kesulitan juga merupakan variabel sistemik. Semua faktor ini saling berhubungan dan semuanya berkontribusi untuk mencapai kinerja yang luar biasa dalam organisasi.

Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2014) telah menyampaikan pendapat lain mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi sebagai berikut:

1. Faktor personal adalah elemen-elemen yang terdiri dari tingkat keahlian, kemahiran, dorongan, dan kesetiaan karyawan di dalam organisasi. Tingkat di mana orang memiliki karakter tertentu dapat berdampak pada seberapa baik kinerja mereka.
2. Faktor Kepemimpinan: Tingkat bantuan, nasihat, dan dukungan yang diberikan oleh para supervisor, termasuk para pemimpin tim, juga sangat

penting bagi efektivitas organisasi. Manajemen yang baik dapat memberikan dampak yang baik pada efisiensi anggota tim lainnya.

3. Faktor Tim: Tingkat bantuan yang ditawarkan oleh anggota tim juga berdampak pada produktivitas. Suasana kerja yang kolaboratif dan dukungan antar sesama anggota tim dapat meningkatkan kinerja keseluruhan tim.
4. Faktor Sistem: Aspek ini terkait dengan struktur dan infrastruktur tempat kerja organisasi. Kinerja dapat ditingkatkan melalui penyediaan sistem yang efisien dan fasilitas yang memadai bagi para pekerja.
5. Faktor Kontekstual/Situasional: Taraf tantangan serta perubahan baik di dalam maupun di luar organisasi dapat berdampak pada kinerja organisasi. Lingkungan yang dinamis dan perubahan yang cepat memerlukan adaptasi yang baik untuk mencapai kinerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat kesamaan dengan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini sehingga peneliti menjadikan sebagai Grand Theory. Dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja fisik yang termasuk dalam Nonhuman Process Integration pada teori satelite dan variabel kompetensi dalam Personal Factors pada teori Amstrong dan Baron.

2.2 Teori Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Wibowo, (2007) mendefinisikan keahlian sebagai kapasitas untuk melaksanakan atau menyelesaikan secara efektif suatu tugas pekerjaan.

Kapasitas ini didasarkan pada keahlian dan keterampilan yang dapat diterapkan dan disertai dengan pola pikir kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Keterampilan, seperti yang dinyatakan oleh Ruky (2006) dalam (Dhermawan et al., 2012) merupakan sifat hakiki seseorang (individu) yang berdampak pada cara dia berperilaku dan mengembangkan generalisasi terhadap semua keadaan yang dihadapi, serta mencakup waktu yang cukup lama dalam kehidupan manusia.

Kompetensi mengacu pada kapasitas seseorang untuk melakukan tanggung jawab dengan menunjukkan pemahaman, kemampuan, kualifikasi, perilaku dan kemampuan (suhardi, 2019).

Keahlian mendefinisikan kompetensi profesional seseorang, yang terdiri dari informasi, keterampilan, dan sikap khusus profesi yang memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah konsekuensi dari perpaduan kemampuan, pemahaman, dan pola pikir yang dapat diamati dan diimplementasikan secara analitis untuk menciptakan kesuksesan organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan kontribusi yang berarti bagi pertumbuhan organisasi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Sutrisno (2016) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu kualitas yang dihasilkan dari kemampuan dan keahlian, serta bagaimana hal tersebut digunakan dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban sesuai dengan kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa kompetensi artinya kombinasi dari karakter, perilaku, serta kemampuan di setiap individu yg diharapkan saat bekerja supaya dapat menuntaskan tugasnya dengan efektif serta efisien.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Seperti yang dijelaskan oleh Zwell dalam (Wibowo,2010) ada beberapa aspek yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Elemen-elemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai: Pandangan dan idealisme seseorang mengenai lingkungannya dan orang lain mempengaruhi cara mereka menjalankan tanggung jawabnya.
2. Keterampilan Memainkan Peran: Banyak kompetensi memerlukan keterampilan dalam memainkan peran yang sesuai dengan situasi tertentu.
3. Pengalaman: Pengalaman berperan penting dalam mengembangkan kompetensi, khususnya dalam mengorganisir orang, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan lain sebagainya.
4. Motivasi: Motivasi memiliki peran kunci dalam kompetensi dan dapat berubah-ubah. Dorongan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik dari atasan dapat memiliki pengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
5. Karakteristik Kepribadian: Sifat-sifat orang yang terkait dengan kepribadian dapat berkembang selama suatu periode dan dipengaruhi oleh hubungan mereka dengan lingkungan sekitar.

6. Isu Emosional: Ketakutan akan melakukan kesalahan, rasa malu, merasa dibenci, atau tidak menjadi bagian dari suatu lingkungan, semuanya dapat berdampak pada kemampuan seseorang untuk memanfaatkan kompetensi secara efektif. Hal ini dapat mempengaruhi motivasi dan inisiatif individu.
7. Kemampuan Intelektual: Kemampuan intelektual yang mencakup pemikiran konseptual dan analitis memiliki peran dalam membentuk kompetensi.
8. Budaya Organisasi: Latar belakang budaya berdampak pada kapasitas seseorang untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Budaya organisasi mempengaruhi efektivitas, hubungan di antara anggota staf, dan dorongan karier di tempat kerja.

Beberapa di antara aspek-aspek yang disebutkan di atas memainkan peran penting dalam menentukan kompetensi seseorang dalam menyelesaikan tugas dan memberikan kontribusi dalam lingkungan organisasi.

3. Indikator Kompetensi

Faktor-faktor kemampuan yang akan digunakan untuk mengevaluasi bakat dalam investigasi saat ini dari Romber (2007) dalam (Riyanda, 2017) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

1. Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja berfungsi sebagai fondasi atau titik awal yang memungkinkan anggota staf untuk sepenuhnya memahami dan mengatasi berbagai skenario. Personel dengan

pengetahuan yang memadai lebih siap untuk mengambil risiko, dapat menghadapi masalah dengan penuh tanggung jawab, secara keseluruhan dapat berinteraksi secara efektif dengan berbagai pihak untuk mempertahankan efisiensi, kesuksesan, dan pengetahuan dalam berbagai domain (Sutrisno, 2009).

2. Latar Belakang Pendidikan: Pendidikan merupakan aktivitas yang bertujuan guna mempertinggi dominasi teori serta keterampilan pada menghadapi dilema-persoalan yang terkait dengan mencapai tujuan. Program pelatihan pekerja bertujuan untuk meningkatkan penawaran yang berkelanjutan dan membangun kapasitas tenaga kerja yang dapat mengatasi perubahan lingkungan yang muncul (Sutrisno, 2009)
3. Pengetahuan (Knowledge): pemahaman atau keahlian seseorang dalam mata pelajaran tertentu merupakan komponen kompetensi (Sutrisno, 2009)
4. Keterampilan (Skills): Kecenderungan untuk menyelesaikan kegiatan yang menuntut mental dan fisik yang terkait dengan sektor pekerjaan yang sedang dipertimbangkan disebut sebagai kemampuan professional (Sudarmanto, 2009) dalam (Riyanda, 2017)

2.3 Teori Lingkungan Kerja Fisik

1. Definisi Lingkungan Kerja Fisik

mendefinisikan suasana kerja sebagai "keseluruhan alat perkakas dan perabot yang dihadapi, dan juga suasana yang ada pada saat karyawan bekerja."

Praktik-praktik kerja yang berdampak pada pencapaian individu, baik secara individu maupun kelompok, juga merupakan bagian dari ekosistem kantor.

Suasana tempat kerja diklasifikasikan ke dalam dua kategori yang berbeda: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat dengan jelas, yang meliputi posisi tempat kerja dan lingkungan alam di sekitarnya. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik terdiri dari aspek-aspek yang meliputi landasan konseptual organisasi, kecerdasan yang diperoleh, dan situasi politik, keuangan, dan budaya yang berdampak pada lingkungan kerja secara keseluruhan (Sutrisno, 2009).

Semua situasi dan komponen fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang memiliki kemungkinan untuk mempengaruhi karyawan termasuk dalam lingkungan kerja yang sebenarnya (Siagian, 2014). Tempat kerja yang dimaksud adalah tempat di mana karyawan bekerja dan mungkin memiliki pengaruh terhadap seberapa baik mereka dapat melakukan apa yang telah diberikan kepada mereka (Salgiarti & Suryani, 2017). Lingkungan fisik pekerjaan, dijelaskan oleh Sedarmayanti (2013) mencakup keadaan nyata di mana karyawan bekerja. Suasana fisik tempat kerja memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kinerja pekerja dalam beberapa cara yang berbeda.

Keadaan pekerjaan fisik, yang didefinisikan oleh Suwardi dan Daryanto (2018) dalam (Fitri & Ferdian, 2021) meliputi semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Stasiun kerja, meja, kursi, dan komponen lain yang secara langsung berhubungan dengan anggota tenaga kerja termasuk dalam

lingkungan kerja yang sebenarnya. Sementara itu, aliran udara, kebisingan sekitar, tingkat privasi, dan karakteristik lain yang mungkin berdampak pada keadaan tempat kerja dapat ditemukan di lingkungan perantara atau keseluruhan.

Pengaturan fisik untuk bekerja mencakup segala sesuatu di sekitar mereka yang bekerja yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk melakukan apa yang seharusnya mereka lakukan. Penggunaan pencahayaan, suhu udara, mobilitas lingkungan, jumlah keamanan, kualitas kebersihan, serta elemen lain seperti musik adalah contoh karakteristik (Nitisemito, 1996). Lingkungan fisik untuk bekerja adalah suasana di tempat kerja yang terdiri dari peralatan, mesin yang digunakan di kantor, dan tata letak kantor yang berdampak pada kondisi umum kantor, serta kondisi internal dalam keadaan di mana pekerjaan harus diselesaikan. (Moekijat, 2013).

Berdasarkan perspektif otoritas industri, akademisi menemukan bahwa suasana fisik tempat kerja adalah komponen yang terlihat yang dapat mempengaruhi posisi seorang pekerja secara positif atau negatif dan memengaruhi cara dia melakukan tugas yang diserahkan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Barnawi & Arifin (2014) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, meliputi:

1. Pencahayaan: Pegawai memerlukan penerangan yang cukup dalam melaksanakan tugas, terutama jika pekerjaan membutuhkan ketelitian. Penerangan bisa berasal dari sumber listrik maupun sinar matahari.

Pencahayaannya dianggap efektif jika dapat memenuhi kebutuhan penyiangan pada bidang kerja (Kepmenkes RI no. 1405 tahun 2002).

2. Warna: Penataan warna yang harmonis di kantor dapat membuat pegawai nyaman bekerja
3. Udara: Aliran udara yang tepat di tempat kerja sangat penting untuk kesehatan mental dan fisik pekerja. Mereka akan merasa segar jika ada aliran udara yang tepat, namun mereka akan merasa tidak nyaman dan terbatas jika tidak ada pertukaran udara yang cukup. Suhu udara yang optimal di setiap ruangan adalah 18-28°C, dengan kadar air yang ideal adalah 40%-60%.
4. Kebersihan: Kebersihan keseluruhan ruangan kerja berdampak pada tingkat kualitasnya. Tempat kerja yang kotor bukanlah tempat yang menyenangkan bagi karyawan untuk bekerja. Meskipun keadaan kebersihan di luar ruangan mungkin memiliki pengaruh pada elemen kebersihan di dalam ruangan itu, kebersihan harus diperhatikan di dalam maupun di luar stasiun kerja.
5. Kebisingan: Kebisingan mungkin akan mempengaruhi kinerja pekerjaan dan dapat merusak kesehatan seseorang. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan Indonesia No. 1405 tahun 2002, jumlah desibel di tempat kerja tidak boleh lebih dari 85 dBA.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Siagian, 2014) terdapat beberapa indikator yang merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik, yaitu:

1. Selain dirancang untuk menarik secara estetika, bangunan tempat kerja juga mempertimbangkan aspek keselamatan kerja. Tujuan dari desain bangunan yang baik adalah untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat merasa nyaman dan aman saat menjalankan tugas mereka di tempat kerja.
2. Peralatan Kerja yang Memadai: Ketersediaan peralatan kerja sangat krusial bagi pegawai, karena dapat membantu menyelesaikan pekerjaan lebih efektif dan efisien.
3. Fasilitas: Fasilitas perusahaan juga merupakan bagian dari lingkungan kerja fisik berdampak bagi pegawai. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, seperti tempat beristirahat setelah bekerja atau tempat ibadah, dapat mendukung kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
4. Pencahayaan di Tempat Kerja: Pencahayaan yang baik pada ruang kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Cahaya yang baik dan memadai akan memungkinkan staf bekerja lebih efisien dan efektif.

Semua indikasi sebelumnya merupakan komponen penting dalam membangun lingkungan yang sehat secara fisik, yang dapat memberikan dampak substansial terhadap kinerja dan perasaan karyawan di tempat kerja.

2.4 Teori Kinerja Pegawai

1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya pada suatu kesempatan. Tingkat pencapaian ini ditentukan oleh bakat, kualifikasi, pengabdian, serta investasi waktu seseorang (Hasibuan, 2006).

Torang (2012:118) dalam (Sajangbati, 2013) mendefinisikan kinerja sebagai nilai atau tahap profesionalisme yang disebabkan oleh pencapaian orang atau unit organisasi dalam sebuah organisasi dimana mereka melanjutkan tanggung jawab dan tugas-tugas esensial mereka sesuai dengan perlakuan, konvensi operasi, spesifikasi, dan ukuran yang telah dinilai atau diterapkan sebelumnya pada organisasi.

Seperti yang didefinisikan oleh Afandi, (2018) prestasi adalah puncak hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan tetap konsisten dengan wewenang dan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan standar etika dan moral yang berlaku.

Konsekuensi dari dorongan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka adalah kinerja yang efektif. Dorongan dan bakat seseorang tidak akan efektif kecuali jika didukung oleh pemahaman yang jelas tentang apa yang ingin dicapai dan metode untuk melaksanakannya. Dengan demikian, inspirasi, keterampilan, dan pemahaman

khusus tentang pekerjaan yang sedang dikerjakan, semuanya berdampak pada hasil (Sari et al., 2022).

Berdasarkan berbagai interpretasi di atas, kinerja seorang anggota staf merupakan konsekuensi dari bagaimana ia melaksanakan tugasnya dengan baik, baik dalam hal kuantitas, kualitas, maupun ketepatan, sehubungan dengan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Kasmir, (2016) komponen-komponen yang mengikutinya dapat berdampak pada kepuasan individu:

1. kemampuan dan keahlian: Bakat dan kompetensi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil yang diperoleh. Semakin tinggi kecakapan dan kompetensinya, semakin besar pula kemungkinan ia dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan: Pemahaman profesional berkontribusi pada hasil kerja yang unggul.
3. Rencana Kerja: Rencana kerja yang kuat dapat membantu orang lain mencapai ambisi pekerjaan mereka. Efektivitas kerja dapat meningkat dengan rencana kerja yang mudah dipahami dan dipandu.
4. Kepribadian: Karakter seseorang memainkan peran dalam kualitas pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepribadian yang menarik

akan melakukan apa yang mereka kerjakan secara menyeluruh dan hati-hati, yang mengarah pada hasil yang baik.

5. Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja, termasuk ruang kerja, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja, mempengaruhi kondisi di tempat bekerja. Lingkungan yang kondusif dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi, (2018) indikator-indikator kinerja pegawai yang pertama adalah prestasi kerja, yang menjelaskan bahwa setiap metrik untuk kepuasan karyawan yang dapat dinyatakan secara numerik maupun melalui cara analisis lainnya. Kemudian adalah efisiensi yang berarti kapasitas untuk menggunakan komoditas secara strategis dan murah dalam menyelesaikan pekerjaan. Lalu disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman yang sesuai ketika melakukan kegiatan. Terakhir, inisiatif mengacu pada kemampuan untuk membuat penilaian dan bertindak dengan tetap mengikuti perintah, menemukan solusi untuk mengatasi peristiwa yang muncul, dan terus maju tanpa menghiraukan rintangan yang ada meskipun dalam keadaan yang tidak menguntungkan.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pendekatan yang dilakukan oleh para ahli untuk mengidentifikasi kesamaan dan ide-ide segar untuk penelitian di masa depan. Selain itu, hasil penelitian terdahulu membantu menunjukkan keunikan

penelitian yang sedang dilakukan. Peneliti merangkum temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian saat ini di bagian naskah ini.

Di bawah ini adalah beberapa proyek penelitian sebelumnya yang masih relevan dengan masalah studi penulis yaitu yang pertama penelitian dari Habibi & Setyaningrum, (2022) dengan judul “Pengaruh kompetensi, pelatihan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Lagistra PingLoka Indonesia Cikarang Timur”. Kesimpulan dari riset ini menunjukkan bahwa keahlian dan kondisi kerja masing-masing memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al., (2019) yang memiliki judul “Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari” Kondisi fisik dan emosional di tempat kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap pencapaian, tetapi faktor perilaku di tempat kerja berpengaruh. Secara bersamaan, kondisi fisik pekerjaan, suasana kerja non-fisik, dan disiplin kerja, semuanya berdampak pada produktivitas. Ketiga adalah penelitian dari Novitasari et al., (2022) dengan judul “Pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang”. Berdasarkan temuan penelitian, keahlian, energi, dan kondisi fisik dari pekerjaan memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya merupakan riset yang dilakukan oleh Christine et al., (2021) dengan berjudul “Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdyta Centra Perabot”. Temuan-temuan tersebut mengungkapkan bahwa keahlian, antusiasme, dan budaya kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap

kinerja para pekerja. Riset selanjutnya dilakukan oleh Tambingon & Tewal, (2019) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia”. Menurut temuan penelitian ini, kebiasaan kerja, karakteristik pribadi, dan kemampuan memiliki dampak yang signifikan terhadap efisiensi. Pekerjaan banyak orang dipengaruhi oleh kebiasaan kerja, karakteristik pribadi, dan kemampuan mereka. Literatur lain yang digunakan merupakan riset dari Lukertina & Lisnatiawati, (2020) yang memiliki judul “*The Influence of Competencies and Work Environment on the Performance of Social Care Workers*”. *The outcome of the research revealed that while competence had a substantial beneficial influence on staff productivity, their job culture also had a big favorable effect.* Terdapat juga penelitian dari Setiawan et al., (2022) dengan penelitian yang berjudul “*The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance*”. *The findings of this investigation are as such. The findings of the tests show that skills and enthusiasm have a substantial impact on worker productivity. The findings of the tests show that managerial decisions and the work surroundings have little influence on how well workers perform.*

Riset lain dilakukan oleh Nguyen et al., (2020) dengan penelitian yang berjudul “*Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*”. *Work inspiration, governance, the employment situation, culture of the company, work efficiency, competency, and compensation all have an impact on*

worker productivity. Penelitian lain dilakukan oleh Mangkunegara & Waris, (2015) dengan judul penelitian “*Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)*”. *Performance of staff members is influenced by training, competency, and work culture all at the same time. The majority of training improves cartilage functioning. Proficiency improves how they perform, but responsibility has the greatest impact on job performance.* Dan penelitian yang dilakukan oleh Lemma et al., (2022) dengan judul “*The Effect of Indoor Physical Work Environment on Employees Performance*”. *According to the results of the regression, every independent variable appears to have a significant and substantial influence on worker performance in DAVI.*

C. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Seperti yang didefinisikan oleh Rosmaini & Tanjung (2019) kompetensi adalah kemampuan profesional seseorang yang menggabungkan komponen keahlian, kemampuan, dan orientasi kerja yang sesuai dengan norma-norma yang ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) dalam (Christine et al., 2021) kinerja merupakan salah satu hasil akhir dari standar pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan program kerja sesuai dengan yang telah ditugaskan oleh organisasi.

Kinerja anggota staf mempengaruhi keterampilan atau kompetensi seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Wibowo,

2016) yang menganggap kompetensi inti sebagai prasyarat penting yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hal ini didukung oleh hasil riset dari (Novitasari et al., 2022) yang melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang", yang menemukan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang menguntungkan dengan kinerja pegawai. Perspektif tersebut diperkuat oleh (Lukertina & Lisnatiawati, 2020) dalam makalahnya "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pekerja Sosial," yang menunjukkan bagaimana aspek kompetensi karyawan menentukan produktivitas.

Berdasarkan data masa lalu, dapat diketahui bahwa keahlian memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja pekerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

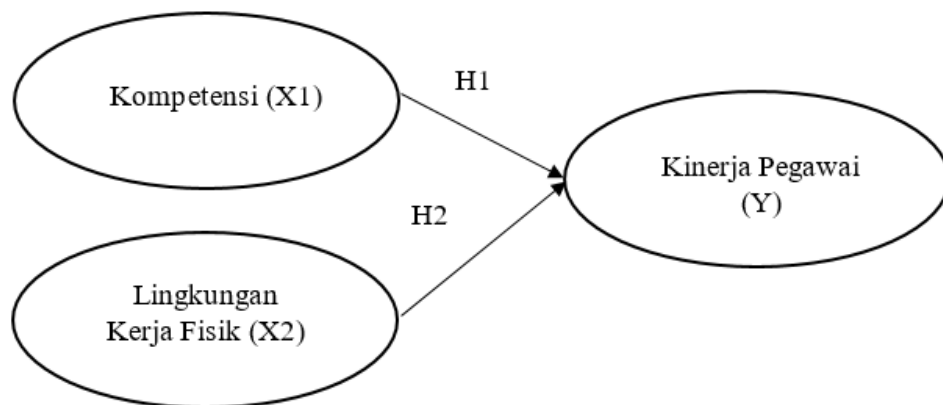
Suasana fisik tempat kerja adalah pengaturan di mana karyawan melakukan fungsi dan termasuk kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan (Salgiarti & Suryani, 2017). Suasana fisik yang ideal untuk bekerja mampu memberikan efek yang baik bagi orang-orang yang melakukan pekerjaan mereka di dalamnya. Sebaliknya, jika situasi tempat kerja tidak kondusif untuk efisiensi staf, hal itu dapat berdampak negatif pada produktivitas total pekerja.

Elemen pekerjaan fisik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pekerja. Jika karyawan memandang situasi kerja mereka dengan baik, pekerjaan dapat diselesaikan dengan produktif, benar, menyenangkan, dan

aman. Produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh situasi kerja fisik yang menyenangkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat memberikan pengaruh yang merugikan terhadap kinerja pekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Christine et al., 2021) lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang menguntungkan bagi produktivitas karyawan. Pandangan ini diperkuat oleh (Lemma et al., 2022) yang menyatakan bahwa tempat kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja. Berkenaan dengan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan fisik tempat kerja memiliki dampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir disusun sebagai sekumpulan variabel yang mengilustrasikan bagaimana berbagai faktor independen mempengaruhi variabel berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

E. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pencapaian individu dapat dipengaruhi oleh elemen interpersonal, sesuai dengan pendapat Amosoeperto dalam (Tangkilisan, 2005), Pencapaian individu dapat dipengaruhi oleh elemen interpersonal, sesuai dengan pendapat.

Menurut Yulianti et al., (2019) kompetensi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas. Demikian pula, (Soetrisno et al., 2018) menemukan bahwa kemampuan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap efektivitas. Temuan dari penelitian saat ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lukertina & Lisnatiawati, 2020; Mangkunegara & Waris, 2015) yang menemukan bahwa karakteristik kompetensi anggota staf berdampak pada produktivitas. Hipotesis yang dibuat berikut ini didasarkan pada temuan-temuan penelitian sebelumnya:

H1: Kompetensi tenaga kerja diduga memiliki pengaruh parsial yang besar terhadap kinerja mereka di Kantor Kecamatan Kota Samarinda.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini, Moekijat, (2007) menetapkan bahwa suasana kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja di antara para anggota staf dan juga memberikan pengaruh yang menguntungkan terhadap produktivitas. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak memadai dapat mengganggu efisiensi karyawan.

Menurut pendapat Mangkunegara, (2012) lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan motivasi di antara para pekerja dan juga memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak mendukung dapat mengganggu produktivitas karyawan.

Menurut Priyono et al., (2018) suasana fisik di tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kemampuan. (Christine et al., 2021; Novitasari et al., 2022) melengkapi temuan penelitian ini dengan menunjukkan bahwa suasana fisik pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas. Dengan adanya temuan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan fisik kerja diduga memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Samarinda

