

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. *Grand Theory*

*Grand Theory* merupakan sebuah teori utama yang dipakai untuk mengetahui sebuah fenomena secara keseluruhan. Dimana teori ini bersifat makro atau masih bersifat luas mengenai keseluruhan kehidupan sosial seperti sejarah, dan pengalaman manusia. Karena grand teori ini bersifat abstrak yang tersusun dari konsep utama untuk dipakai memahami dalam dunia sosial.<sup>17</sup>

*Grand Theory* dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. Menurut Robbin *Goal Setting Theory* adalah teori yang berhubungan dengan motivasi dan tujuan yang dihasilkan oleh pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi aktivitas kinerjanya. Dimana setiap individu memiliki komitmen dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Karena Individu mempunyai komitmen, maka berpengaruh terhadap konsekuensi pekerjaannya. Dalam keseluruhan, hubungan dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, yang merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan suatu kinerjanya.<sup>18</sup>

*Goal setting theory* dipilih karena isinya sesuai dengan apa yang peneliti bahas dalam penelitian. Peneliti ingin membahas mengenai lingkungan kerja dan kompetensi karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan sebagai tujuan, dan variabel lingkungan kerja dan kompetensi karyawan sebagai faktor penentu serta perilaku yang harus berlangsung terus menerus agar mampu mencapai suatu tujuan. Jika variabel lingkungan kerja dan

---

<sup>17</sup> <https://www.gramedia.com/literasi/grand-teori>. Diakses 2/11/2023.

<sup>18</sup> Rini Purnamasari. *Determinan Goal-Setting Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan*. Relevance: Journal of Management and Business. 2.1 (2019). hlm 168.

kompetensi karyawan mampu menerapkan secara baik oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan tercapai.

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Menurut ahli Islam, Qardhwi menjelaskan bahwa agama Islam memandang bekerja adalah bagian ibadah dan jihad jika yang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah SWT. Suci niatnya tidak melupakan-Nya.<sup>19</sup> Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari malaikat, dan meraih tujuan lebih besar. Allah Swt berfirman dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

الْغَيْبِ عَلِيمٍ إِلَىٰ وَسُرُدُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ  
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَيَبِّئُكُمْ وَالشَّهَادَةِ

Artinya:

Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS, At-Taubah: 105).<sup>20</sup>

### b. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata

---

<sup>19</sup> Bagus Mohamad Ramadhan and Muhamad Nafik Hadi Ryandono, 'Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2.4 (2015), hlm 274 .

<sup>20</sup> Departemen Agama RI, QS/At-Taubah:105

yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>21</sup>

Rivai menjelaskan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.<sup>22</sup> Sedangkan menurut Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.<sup>23</sup>

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak, kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada 2 (dua) kelompok yaitu :<sup>24</sup>

#### 1) Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan 6 (enam) golongan yaitu:

- a) Kemampuan dan Keterampilan.
- b) Keahlian, yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya. Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaan apa yang ingin dia lakukan.

---

<sup>21</sup> Adi Kurnia and Andi -, 'Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya', *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4.1 (2022), hlm 1–10.

<sup>22</sup> Daniel Yusuf, 'Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pos Indonesia ( Persero ) Sibolga', *Jkpim : Jurnal Kajian Dan Penalaran Ilmu Manajemen*, 4.September (2021), 320–30.

<sup>23</sup> Poni Sukaesih Kurniati and Tatik Fidowaty, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Di Universitas Komputer Indonesia', *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 7.2 (2017), hlm 191–206.

<sup>24</sup> Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI, (2011), hlm 11

- e) Etos kerja, yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
  - f) Dukungan organisasi. Kondisi dan syarat kerja, setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.
- 2) Psikologis
- Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara indikator kinerja karyawan yaitu :<sup>25</sup>

- 1) Kualitas Kerja
 

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
- 2) Kuantitas
 

Lebih mengarahkan kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

---

<sup>25</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, (2005), hlm.75.

### 3) Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan diembankan kepadanya.

### 4) Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

## 3. Lingkungan Kerja

### a. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja dalam islami merupakan semua manusia yang berada di sekeliling untuk saling melengkapi satu dengan sesama lainnya dengan peranan masing masing menjaga alam (lingkungan), makhluk ciptaan Allah yakni *Khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai dalam syari'at Islam segala aktifitasnya agar dapat terciptanya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.<sup>26</sup>

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman nyaman dan tentram dan mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik.<sup>27</sup> lingkungan kerja juga memberi peluang semua unsur manajemen yang berfungsi seperti harapan. Dalam lingkungan kerja yang kurang memadai pekerjaan tidak dapat dilaksanakan seperti kondisi lingkungan yang kotor dan suasana kerja yang kurang harmonis akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam lingkungan kerja terdapat konflik yang terjadi yang berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik dari konflik sesama

---

<sup>26</sup> Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio Kultur*, Jakarta, Lantabora Press, (2005), hlm 19-20.

<sup>27</sup> Isniar Budiarti Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, 'Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan 89', 2.1 (2020), hlm 89–102.

karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja harus baik supaya kinerja karyawan lebih maksimal.<sup>28</sup>

Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ ﴿٧﴾

Artinya :

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.<sup>29</sup>

#### **b. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Karena lingkungan kerja mempengaruhi terhadap para karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehari-hari, jika lingkungan kerja dalam bekerja menyenangkan, memberikan rasa aman dan nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan semakin meningkat sehingga waktu dalam bekerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien.<sup>30</sup>

Hal ini dikemukakan oleh Nitisemito lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>31</sup> Sedangkan menurut Kussrianto menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu

<sup>28</sup> Faisal Badroen dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana Prenada Media, Jakarta, (2007), hlm.184.

<sup>29</sup> Departemen Agama RI, QS/Al-Qashass:77.

<sup>30</sup> Ronal Donra Sihalohe and Hotlin Siregar, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan’, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.2 (2020), hlm.273–81.

<sup>31</sup> Alex Niti semito, *Manajemen Personalialia*. Ghalia, Jakarta, (2011), hlm. 183.

faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.<sup>32</sup> Dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktivitas kerja dalam suatu perusahaan, dimana lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, apabila kondisi lingkungan kurang memadai akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

### c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja menurut Sedarmayanti secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :<sup>33</sup>

#### 1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori yaitu :

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti, temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lainnya.

#### 2) 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 sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun lima aspek lingkungan kerja non fisik yang

---

<sup>32</sup>Kussrianto, Bambang, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman, (2011).

<sup>33</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Refika. Aditama, (2017), hlm.45.

dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a) Struktur kerja yaitu bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b) Tanggung jawab kerja yaitu pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.
- c) Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman bekerja ataupun atasan.
- d) Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu karyawan merasakan bahwa atasan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, lancar. Baik dengan teman sekerja ataupun dengan atasan.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Armstrong faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :<sup>34</sup>

##### 1) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan. Contoh, seseorang dosen memiliki status sosial yang relatif tinggi di masyarakat pelosok karena memiliki tugas mengajar mahasiswa

##### 2) Faktor hubungan kerja

Dalam organisasi hubungan kerja yang ada dalam organisasi merupakan hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dengan atasan atau pimpinan. Contoh, menjalin hubungan baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan.

---

<sup>34</sup> Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Alexs Media Kompetindo), (2010), Hlm.75.

### 3) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara karyawan organisasi.

#### e. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito mengemukakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:<sup>35</sup>

##### 1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini seperti tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan juga hubungan sesama antar karyawan yang berada ditempat tersebut.

##### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang merupakan hubungan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik diantara sesama rekan kerja.

##### 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan karyawan dengan pimpinan harus dijaga dengan baik dan harmonis dengan pimpinan kerja karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

##### 4) Tersedianya fasilitas kerja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap mutakhir. Karena fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## 4. Kompetensi Karyawan

### a. Kompetensi Karyawan Dalam Perspektif Islam

Kompetensi merupakan konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. Disamping pengetahuan dan keterampilan pegawai, hal ini yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila

---

<sup>35</sup> Alex S. Nitisemito, *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, (2008), hlm.159

pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan baiknya. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam dunia bisnis salah satunya adalah kemampuan diri sendiri untuk menghilangkan sikap mental blocking yang merupakan momok terbesar dan hambatan yang selalu muncul dalam diri kita setiap kali memulai usaha.<sup>36</sup> Antara sikap mental yang perlu dimiliki oleh umat Islam adalah rajin, terampil, telaten, tekun, jujur, bertanggung jawab, sigap, cekatan, aktif, kreatif, disiplin, tepat waktu, teliti, berjiwa besar, bersikap wira, dsb. Sikap-sikap semacam itu sangat penting untuk diterapkan dalam dunia bisnis Islami.

Adapun empat hal yang menjadi *key success factors* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis, agar mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi, antaranya :

- 1) Shidiq (benar dan jujur) Shidiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasinya di lapangan. Sebagai pemimpin perusahaan, selalu jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri), sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip-prinsip kebenaran dan kejujuran.

Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَكُوْنُوْا مَعَ الصّٰدِقِيْنَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar”. (Q.S At-Taubah:119).<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Johan Arifin. *Etika Bisnis Islam*. Semarang: Walisongo Press. (2009). hlm.90-91.

<sup>37</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al Quran*, Bandung : Mizan Pustaka. (2007). hlm 124.

- 2) Amanah (terpercaya, kredibel) Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak dari pada yang ia miliki dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah buruh.

Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah :

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ

Artinya :

“Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya”. (QS. Al Mu'minun:8).<sup>38</sup>

- 3) Fathanah (cerdas) Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat fathanah merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.

Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah :

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ يُوَجِّعُ الرِّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya :

“Dan tidak ada seorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnyanya”. (QS Yunus:100).<sup>39</sup>

- 4) Tabligh (komunikatif) Sifat tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat tabligh akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Seorang islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya

<sup>38</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al Quran*, Bandung : Mizan Pustaka. (2007). hlm 81.

<sup>39</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al Quran*, Bandung : Mizan Pustaka. (2007). hlm 162.

secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarkannya.

Hal ini ditegaskan dalam Firman Allah :

فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya :

“Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”. (QS. An-Nisa:9).<sup>40</sup>

### **b. Pengertian Kompetensi Karyawan**

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan, kata dasarnya kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu kepada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan.<sup>41</sup>

Menurut Sedarmayanti, kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.<sup>42</sup> Sedangkan Menurut Sutrisno mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditentukan dalam suatu organisasi yang ditetapkan.<sup>43</sup> Kompetensi yang dimiliki karyawan baik secara individual harus mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dimana kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim

<sup>40</sup> M. Quraish Shihab, *Wawasan Al Quran*, Bandung : Mizan Pustaka. (2007). hlm 187.

<sup>41</sup> dkk Giroth Christinia. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kawangkoan Utara Kabupaten Minahasa. Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.9 (2013), hlm.1689–99.

<sup>42</sup> Sedarmayanti, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Jilid 5. Bandung: PT Refika Aditama, (2011), hlm 129

<sup>43</sup> Sutrisno, E, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group. (2016), hal 203.

Dapat disimpulkan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang terhadap kinerja yang unggul dan efektif dalam situasi.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kompetensi karyawan sebagai berikut :<sup>44</sup>

#### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terdapat 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 baru harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

#### 2) Keterampilan

Keterampilan mempunyai peran dalam kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

#### 3) Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Antara lain pengalaman dalam mengorganisasikan orang, berkomunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi.

#### 4) Aspek-aspek kepribadian (*personal attributes*)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute

---

<sup>44</sup> Zulfa Khaeria Jufri, 'Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Wilayah Gowa', Diploma Thesis, Universitas Negeri Makassar, (2018), hlm.1-9.

merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seorang bawahan.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

**d. Indikator Kompetensi Karyawan**

Indikator dari variabel kompetensi dalam penelitian Pramularso yaitu:<sup>45</sup>

1) Pengetahuan

---

<sup>45</sup> Egis Yani Pramularso, '*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*', Widya Cipta, II.1 (2018), hlm.40–46.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh mudah diidentifikasi.

### 2) Keterampilan

Karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

### 3) Sikap

Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

## B. Penelitian Terdahulu

Studi yang dilakukan sebelumnya sangat penting untuk membantu membandingkan penelitian dan sebagai alat untuk menemukan motivasi baru dalam sebuah penelitian. Berdasarkan judul pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim. Beberapa penelitian terdahulu ditemukan dan berguna sebagai bahan referensi yang dapat membantu penelitian ini, sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1	Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia. <sup>46</sup>	Objek pada penelitian dan variabel disiplin kerja	Ada persamaan variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan
2	Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, Ervin	Pengaruh kompetensi, komunikasi dan	Objek pada penelitian dan variabel	Persamaan di penelitian ini adalah variabel

<sup>46</sup> Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 12.2 (2023).

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan	Persamaan
	Nora Susanti	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka. <sup>47</sup>	komunikasi	kompetensi lingkungan kerja dan kinerja karyawan
3	Muhammd Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi, Sri Rahayu	Pengaruh kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo. <sup>48</sup>	Perbedaan pada objek penelitian dan variabel pelatihan, disiplin kerja	Persamaan di variabel kompetensi dan kineja karyawan
4	Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay	Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT. Krakatau Bandar Samudera). <sup>49</sup>	Perbedaan pada objek penelitian dan motivasi kerja sebagai variabel intervening	persamaan pada variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan
5	Ajmal As'ad	Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Makasar STO Balaikota. <sup>50</sup>	Objek pada penelitian dan variabel motivasi	Persamaan pada variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu pada tabel 2.1, sehingga mendukung penulis untuk melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim

<sup>47</sup> Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, and Ervin Nora Susanti, 'Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka', *Jurnal Dimensi*, 9.2 (2020).

<sup>48</sup> Pitri Andriyani and others, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5.2 (2022).

<sup>49</sup> Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, and Daenulhay, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)', *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, Vol. 1.No. 2 (2017).

<sup>50</sup> Ajmal As'ad, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *YUME : Journal of Management*, 4.1 (2021).

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Lingkungan Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, maupun secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi karyawan.

Dalam penelitian Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah dan Yooshia Agustin Saimima, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>51</sup>

#### 2. Kompetensi Karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan

Kompetensi merupakan kemampuan dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang terutama di dasarkan pada kemampuan dan keahlian yang didukung oleh sikap kera yang diperlukan untuk pekerjaan.

Dalam penelitian Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiado dan Sri Rahayu, yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>52</sup>

#### 3. Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan peralatan dan infrastruktur umum yang ada dan berdampak pada produktivitas para karyawan. Dengan fasilitas kerja yang lengkap untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar dari seseorang yang mengarahkan pada kinerja yang efektif di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dalam penelitian Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay, dan Ajmal As'ad, yang membuktikan bahwa lingkungan kerja

---

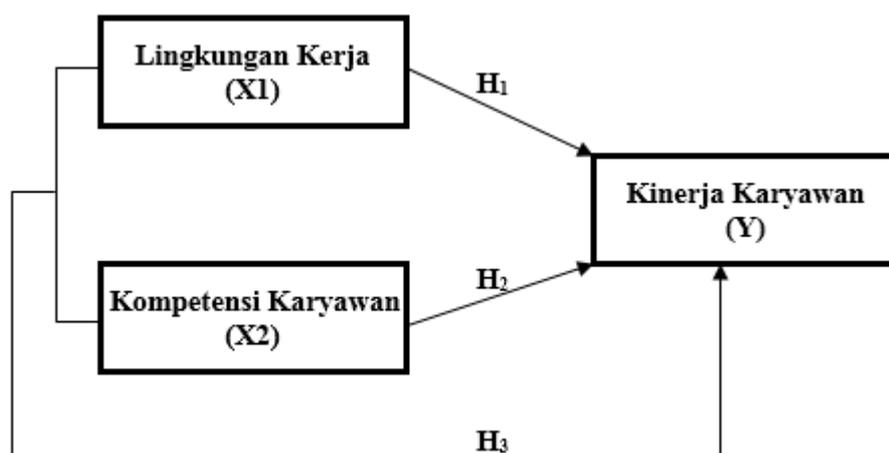
<sup>51</sup> Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, and Yoshia Agustin Saimima, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Lentera Bisnis*, 12.2 (2023).

<sup>52</sup> Pitri Andriyani and others, 'Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5.2 (2022).

dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>53</sup>

#### D. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>54</sup> Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

#### E. Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>55</sup> Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian terbagi kedalam tiga hipotesis, berikut :

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim.

<sup>53</sup> Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahiawan, and Daenulhay, 'Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)', Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 1.No. 2 (2017).

<sup>54</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta (2016), Hlm 128.

<sup>55</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta, (2016), Hlm 134.

H<sub>2</sub>: Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja dan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PAMA Persada Nusantara Tanjung Enim.