

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi tidak mungkin berjalan, tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Sebuah memiliki banyak sumber daya manusia yang mampu di bidangnya, maka perusahaan dapat berkembang dengan sangat cepat, sebaliknya jika sumber daya manusia di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan akan terhambat, (Adha et al., 2019).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai masalah yang berkaitan dengan pemanfaatan orang untuk melakukan pekerjaan secara maksimal atau untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan secara efektif dan efisien, (Susan, 2019). Tujuan dasar manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan organisasi dengan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pada proses pencapaian tujuan perusahaan, Manajemen sumber daya manusia mempelajari cara memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis karyawan yang sesuai dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk berkembangnya suatu perusahaan secara baik dan sehat. Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kompetensi yang baik, bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baik, karena diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan sepenuhnya. Penelitian ini berfokus pada kompetensi, *teamwork* dan lingkungan kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh tiap individu dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu sesuai jabatan yang diembannya, (Ningsih, 2021). *Teamwork* dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang merupakan sekelompok orang saling mengandalkan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang ditentukan bersama, (Devina, 2018). lingkungan kerja adalah suasana lingkungan tempat kerja dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari, (Putra & Sriathi, 2019). Gambaran tersebut menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi referensi utama dalam menunjang penelitian. Sedangkan, kompetensi, *teamwork* dan lingkungan kerja sebagai variabel yang menjadi pokok pembahasan.

Menurut (Hasibuan, 2020), Fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuannya.

2. Pengorganisasian

Kegiatan yang mengatur seluruh karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, otorisasi, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengendalian seluruh karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Mengendalikan kegiatan seluruh karyawan agar sesuai dengan peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement/recruitment*) mengacu pada proses penarikan, seleksi, menempatkan, orientasi, dan mengembangkan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang cakap dan terampil agar dapat memberikan kinerja yang baik dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Jika karyawan memiliki hasil kerja yang buruk, maka secara otomatis organisasi/perusahaan memiliki kinerja yang tidak baik, begitu pula sebaliknya.

Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Tidak hanya tentang hasil pekerjaan, proses kinerja karyawan juga penting dalam menentukan efektif atau tidaknya kinerja suatu organisasi/perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan fungsi dari hasil kerja atau aktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu (Adha et al., 2019). Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, dan pengalaman kerja serta motivasi dan disiplin kerja karyawan. Hasil kerja akan memberikan umpan balik kepadanya, sehingga ia dapat selalu aktif melakukan pekerjaannya sendiri dengan baik, dan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang memiliki acuan serta standar yang diukur selama periode waktu yang telah disepakati sebelumnya, (Fauzan, 2022). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas, yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Menurut (Moeheriono, 2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur dan dipahami jika individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan dasar yang ditetapkan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, tanpa menetapkan tujuan dan sasaran, tanpa tolok ukur keberhasilan, mustahil memahami bagaimana kinerja yang dihasilkan karyawan di perusahaan.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang di tempat kerja. Semakin banyak kompetensi dan keahlian yang Anda miliki, semakin baik Anda dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar seperti yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Orang dengan pengetahuan pekerjaan yang baik menghasilkan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan kerja yang membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki gambaran yang baik, maka akan lebih mudah untuk mengerjakannya dengan baik dan benar.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda dengan yang lainnya. Jika seseorang memiliki daya pikir atau watak yang baik, maka ia akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan teliti dan penuh tanggung jawab, serta hasil pekerjaannya akan baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk bekerja. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, baik secara internal ataupun eksternal, maka karyawan termotivasi atau terpengaruh untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Suatu kebiasaan atau norma yang berlaku bagi suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan.

9. Kepuasan kerja

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

karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil kerjanya akan berhasil.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata letak, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat lebih meningkatkan hasil kerja seseorang karena pekerjaan tidak terganggu begitu pula sebaliknya.

11. Loyalitas

Tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja merupakan loyalitas seorang karyawan.

12. Komitmen

Karyawan mematuhi penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh. Dalam hal ini, disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti selalu datang kerja tepat waktu dan mengikuti perintah. Karyawan yang disiplin mempengaruhi kinerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Moehariono, 2020), indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, sebagai berikut:

1. Efektif

Mengukur kesesuaian output akhir dalam hal pencapaian tujuan yang diinginkan.

2. Efisien

Mengukur kesesuaian dengan proses yang menghasilkan output dengan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Mengukur kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan dilakukan dengan benar dan tepat waktu. Oleh karena itu, diperlukan kriteria yang dapat mengukur waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kriteria ini biasanya didasarkan oleh permintaan konsumen.

5. Produktivitas

Mengukur tingkat produktivitas organisasi. Indikator ini mengukur nilai tambah yang dihasilkan dari suatu proses.

6. Keselamatan

Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja karyawan dalam hal keselamatan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sangat penting.

Menurut (Moehariono, 2020) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam

bentuk berbeda-beda dan tingkatan kerjanya. Kompetensi menggambarkan apa yang dilakukan orang di berbagai tingkatan di tempat kerja dan merinci standar di setiap tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan individu untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif guna memenuhi standar kinerja perusahaan.

Kompetensi ialah salah satu penentu peningkatan kinerja, sehingga perusahaan harus memperhatikan permasalahan kompetensi karyawan didalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain, (Syahputra & Tanjung, 2020). Oleh karena itu, kemampuan yang dimiliki setiap orang pasti berbeda.

Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan atau menjalankan suatu pekerjaan atau peran berdasarkan kecakapan dan pemahaman, juga didukung dengan sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan itu. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk berhasil dalam bekerja. Kemampuan yang dimiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan terus meningkat.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor keyakinan dan nilai-nilai:

1. Keterampilan

Keterampilan seseorang dalam melakukan sesuatu dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan menunjukkan bahwa orang tersebut berkompeten dibidangnya.

2. Pengalaman

Pengalaman sangat bagus untuk pekerjaan karena mengajarkan sesuatu yang nyata dan mudah diingat.

3. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang dalam memecahkan masalah yang terjadi, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.

4. Motivasi

Dorongan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu.

5. Isu Emosional

Keadaan emosi seseorang mempengaruhi setiap penampilannya, termasuk prestasi kerjanya.

6. Kemampuan Intelektual

Kemampuan dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan konseptual.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara kerja, hubungan karyawan dengan karyawan lainnya, dorongan kerja dan itu akan berpengaruh pada kompetensi yang dimiliki orang tersebut.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) Indikator pada kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dilandasi yaitu:

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang terus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten sehingga membuat orang tersebut bertindak. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan atautujuannya.

2. Sifat

Sifat adalah karakter yang membuat seseorang untuk berperilaku atau bagaimana cara seseorang menanggapi sesuatu dengan cara tertentu. Kontrol emosi dan inisiatif adalah respon yang konsisten terhadap situasi. pengendalian emosi sserta mengambil tindakan untuk memecahkan masalah adalah kemampuan bawaan atau sifat.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah tingkah laku dan norma yang dimiliki seseorang. Percaya diri adalah keyakinan seseorang bahwa dapat bertindak secara efektif dalam situasi apapun menjadi bagian atas konsep pribadi seseorang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam ranah tertentu. Pengetahuan adalah kemampuan yang kompleks. Bisa dikatakan bahwa pengetahuan ialah segala sesuatu yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukannya.

5. Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan guna menjalankan beberapa tugas tertentu. Kemampuan kognitif atau keterampilan mental meliputi berpikir analitis dan berpikir konseptual.

2.4 Teamwork

2.4.1 Pengertian *Teamwork*

Teamwork (kerjasama tim) merupakan sarana untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja. *Teamwork* merupakan dorongan aktif bagi individu yang tergabung dalam tim kerja. Ide-ide besar datang dari kerja sama tim yang hebat.

Menurut (Masyithah et al., 2018) *teamwork* merupakan kelompok yang terdiri atas anggota dengan berbagai macam keahlian yang saling mendukung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan.. Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Menurut (Badriyah et al., 2022) kerjasama tim (*Teamwork*) adalah orang-orang yang bekerja sama guna mencapai keinginan yang sama dan keinginan tersebut mudah dicapai apabila dilakukannya kerjasama tim daripada bekerja sendiri. *Teamwork* dapat meningkatkan komunikasi di dalam perusahaan. Seringkali, kerja tim terdiri dari orang-orang dengan kemampuan yang berbeda sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan, (Ibrahim et al., 2021). Menurut (Amirullah, 2021) *teamwork* adalah sekumpulan orang yang bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mendasari Terbentuknya *Teamwork*

Menurut (Amirullah, 2021) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kesatuan Tujuan

Prinsip kesatuan tujuan ini mencakup kesamaan visi, misi, dan sasaran kerja. apabila suatu pekerjaan harus diselesaikan selama periode tertentu maka pola pelaksanaan kerja tim harus disesuaikan dengan prinsip kesatuan tujuan.

2. Efisiensi

Suatu tim yang efisien adalah tim yang bekerja tanpa pemborosan atau kecerobohan, sehingga memberi hasil kerja yang maksimal.

3. Efektivitas

Bekerja dalam tim, antara lain untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

2.4.3 Indikator *Teamwork*

Menurut (Ibrahim et al., 2021) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Pekerjaan yang dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja sendiri. Setiap kontribusi individu dapat menjadi komposisinya yang terakomodir. Individu dikatakan bekerja sama jika setiap upayanya yaitu untuk mencapai tujuan bersama. Integritas yang lebih besar berarti kerja sama yang dijalankan lebih besar.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah percaya bahwa seseorang benar-benar melakukan apa yang dikatakan.. Kerjasama tim berkinerja tinggi ditandai dengan tingkat kepercayaan (*trust*) yang tinggi antara

karyawan-karyawannya. Artinya para karyawan percaya pada integritas, karakter dan kemampuan masing-masing anggota.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap timnya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aktivitas sosial, psikologi, dan fisik dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menciptakan rasa nyaman, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja dengan hasil yang maksimal. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga menggunakan waktu kerja secara efektif.

Menurut (Adha et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya selama bekerja, (Sihaloho & Siregar, 2019). Dengan didukung oleh kondisi lingkungan yang baik, karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan benar sehingga memberikan hasil yang optimal.

Lingkungan kerja yang sesuai akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga memacu semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja karyawan dapat meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi konsentrasi pegawai dan menghambat pegawai untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, (Sedarmayanti, 2018).

2.5.2 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (W Enny, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor personal/individu

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan,

Meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

3. Faktor tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan indikator dari lingkungan kerja, sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Berbagai temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku pada setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tetapi terdapat pengaruh terhadap pelaksanaan kerja.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam presentase. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya. Jika tidak diperhatikan akan menghambat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup mempersulit para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6. Getaran mekanisme

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan ditempat kerja dianggap pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Warna mempunyai pengaruh besar terhadap

perasaan. Seperti warna merah yang dapat menimbulkan semangat kerja dan warna biru yang dapat mengurangi tekanan atau ketegangan.

9. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik

Musik di tempat kerja, menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul & Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Farida Ayu Ningsih. (Ningsih, 2021)	Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan	Perbedaan pada variabel Stress kerja (X2)	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.

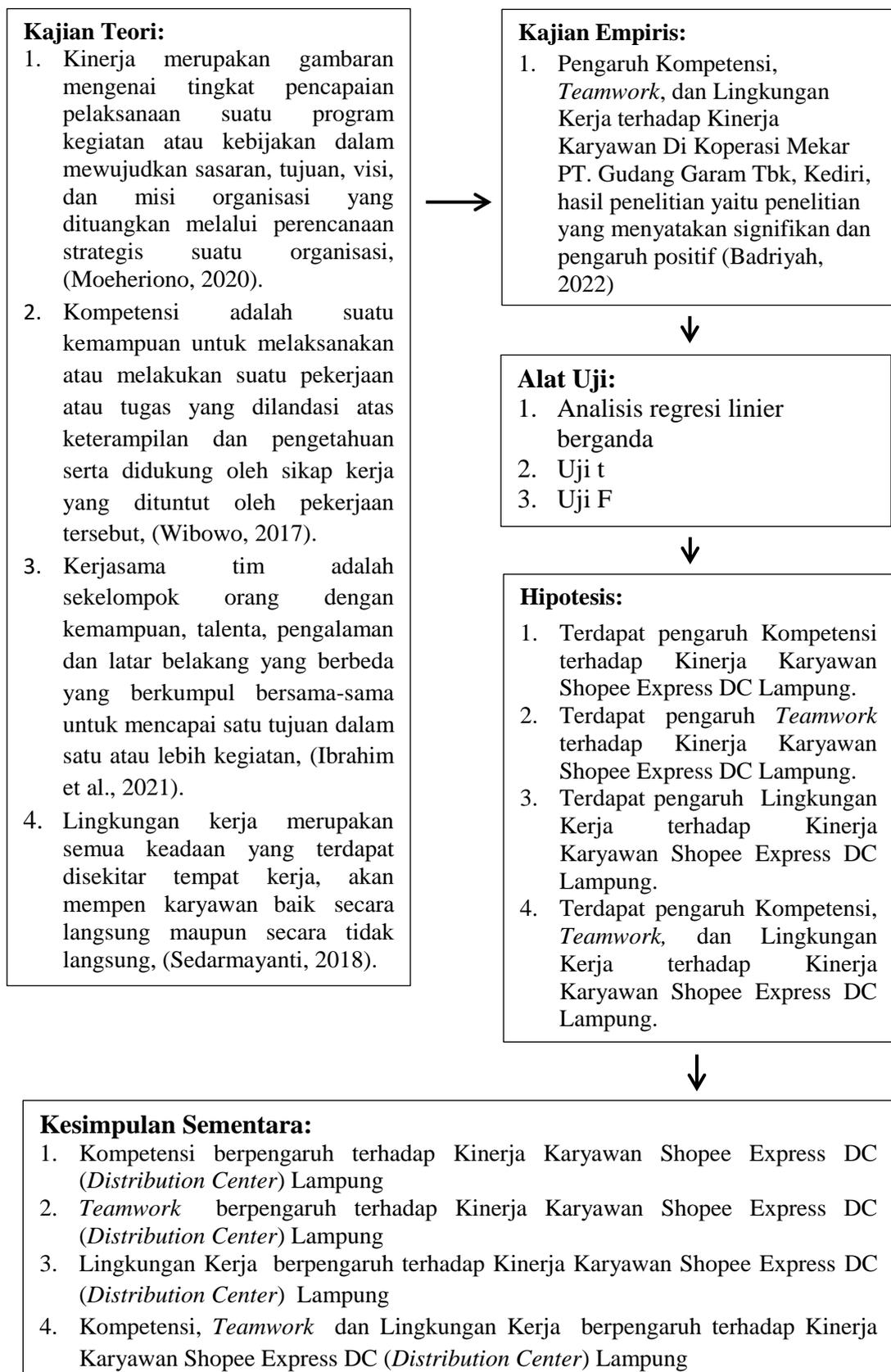
		Indonesia (Studi Kasus pada Delivery Center Surabaya Utara)	positif terhadap kinerja karyawan.		
2.	Fetrina Adinda E Agimat, William Agustinus Areros, & Ventje Tatimu. (Agimat et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim PT. POS Indonesia (Persero) KCU Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.	Perbedaan pada variabel perbedaan pada variabel motivasi kerja (Y) dan variabel kerjasama tim (Y)	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.
3.	Muhammad Oceano Fauzan. (Fauzan, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE di Provinsi Jambi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (Z),	Sebagai bahan referensi penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti.
4.	Yovie Ernanda, Jusrin Efrata, Yossy Pratiwi, Trisafira Harahap, Hayanti Harefa. (Ernanda et al., 2022)	The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Amplas Trade Center Medan.	The results showed that the Work Environment variable had a positive and significant effect on employee performance.	Differences in the variables of Work Discipline (X2) and Motivation (X3)	As a reference for research conducted by researchers.
5.	Trisiya	The Influence of	The results	Differences in	As a reference

	Mujahidilila, Bayu Airlangga Putra, Elok Damayanti. (Mujahidilila et al., 2020)	Work Environment, Work Load and Work Motivation on Employee Performance Ninja Express Warehouse in Surabaya.	showed that the Work Environment had a significant effect on employee performance.	the variables of Work Load (X2) and Work Motivation (X3)	for research conducted by researchers.
--	---	--	--	--	--

2.7 Kerangka Pemikiran

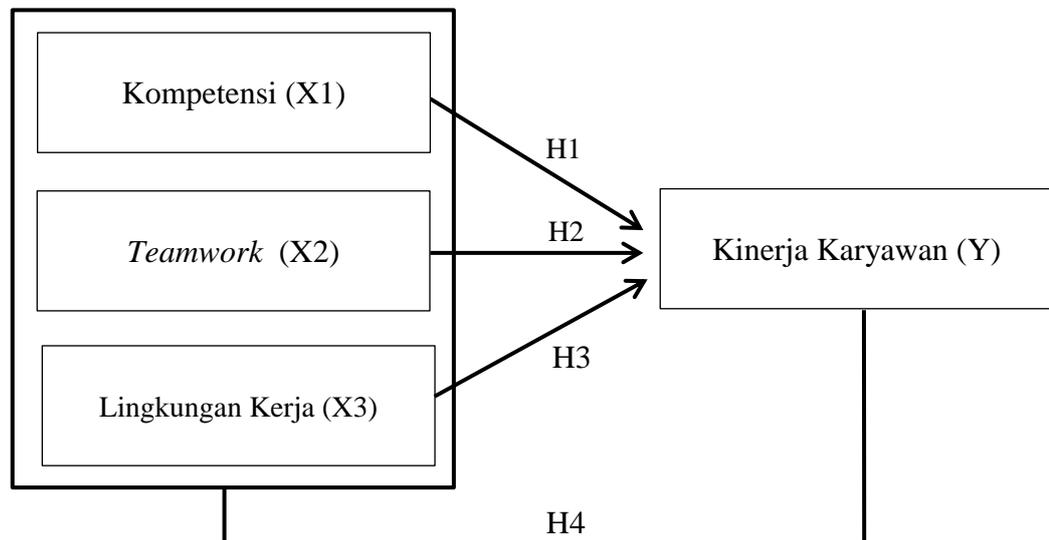
Kerangka Pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disusun dari tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan/terkait. Kerangka pemikiran adalah hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan hubungan antara variabel yang kemudian digunakan untuk merumuskan hipotesis. Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.8 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 Kerangka Penelitian



2.9 Pengembangan Hipotesis

Menurut (Sujarweni, 2022, p. 43) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikir yang telah dibuat. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan.

2.9.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang menindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu tertentu. Kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Menurut (Wibowo, 2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ningsih, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan memberikan dampak yang baik pada perusahaan. Dengan memiliki karyawan dengan kompetensi sesuai yang dibutuhkan dan memiliki karyawan dengan tanggung jawab yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga, Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung harus memperhatikan hal tersebut agar tercapainya tujuan perusahaan.

H₁: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung

2.9.2 Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Penilaian kinerja karyawan ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan karyawan pada rekan-rekannya yang lain.

Menurut (Susanti et al., 2021) Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Dengan *teamwork* yang baik dalam sebuah perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Adanya hubungan kerjasama tim (*Teamwork*) dengan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. *Teamwork* yang baik pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih baik sehingga hasil kinerja yang akan dicapai juga akan menjadi baik.

H₂: *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung

2.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Adha et al., 2019) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian (Fauzan, 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan lingkungan kerja pada Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung harus diperhatikan agar dapat mendapatkan hasil kinerja karyawan yang baik.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung

2.9.4 Pengaruh Kompetensi, *Teamwork*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Moehariono, 2020) kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Menurut (Devina, 2018) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah ditentukan bersama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja,

(Sihaloho & Siregar, 2019). Lingkungan kerja sangat penting bagi kinerja, karena lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil penelitian diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2022) bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ningsih, 2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian kompetensi, *teamwork* dan lingkungan kerja yang baik, akan menghasilkan kinerja yang baik. Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung harus memperhatikan faktor kompetensi, *teamwork* dan lingkungan kerja karena dapat mendukung kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

H₄: Kompetensi, *Teamwork* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Shopee Express DC (*Distribution Center*) Lampung.