

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

2.1.1 Manajemen

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menemukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal (Idris, 2023). Fritz Heider menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang. Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Idris, 2023).

Teori Ilmiah Manajemen oleh Frederick W. Taylor: Taylorisme adalah pendekatan manajemen ilmiah yang fokus pada peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui penelitian ilmiah dan penggunaan metode kerja yang tepat. Taylor berpendapat bahwa manajer harus merancang pekerjaan dan mengatur tugas agar sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pekerja (Nasution,2023)

Manajemen secara etimologis berasal dari kata kerja dalam bahasa Inggris yaitu *“to manage”* yang bersinonim dengan kata *“to hand”* yang artinya mengurus, *“to control”* artinya memeriksa, dan *“to guide”* sebagai pemimpin. Kemudian berdasarkan dari asal katanya seperti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola maka manajemen dapat dikatakan sebagai kegiatan untuk mengurus, mengatur dan mengelola serta melakukan kegiatan untuk mengelola suatu organisasi (Muhasim, dalam Damanik,dkk 2023). Sedangkan Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Selain itu, arti lain dari

manajemen adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses sumber daya manusia dan Sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih mudah dalam perealisasiian tujuan yang sudah ditentukan.

Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer (Susan 2019). Menurut Burhanudin (2019) mengartikan manajemen sebuah proses yang khas yang terdiri dari beberapa tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan. Gesi, dkk (2019) mengartikan manajemen adalah ilmu tentang perilaku yang terdiri dari aspek sosial eksak, bukan dari tanggung jawab keselamatan dan kesehatan kerja, baik dari sisi perencanaan maupun dari sisi pengorganisasian dan pengendalian.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Middle Theory Manajemen SDM menurut Malayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya maksimal bagi pencapaian organisasi Winulyo, dkk (2023). Sedangkan Jeffrey Pfeffer mengembangkan teori yang menekankan pentingnya menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Teori ini mendukung pandangan bahwa organisasi yang mendukung keseimbangan ini cenderung memiliki karyawan yang lebih bahagia dan produktif.

Menurut Nurhaidah (2023) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

Dengan beberapa literatur dan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengaturan, pengelolaan tenaga kerja manusia agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Saputri dan Yusrizal menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan Ramadan (2022). Sedangkan menurut Hamali kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan Febriani, Kerti (2023). Semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Menurut Sutrisno (dalam Ondi,dkk 2023), “kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan Nabilah I., Ridwan (2022) bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Makna dari pernyataan tersebut adalah kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dalam periode tertentu. Dewi (2023) mengasumsikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang

dicapai dan diperoleh seseorang dalam suatu organisasi melalui kualitas kerja yang dihasilkan serta kuantitas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai ketepatan waktu melalui berdisiplin serta tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika dikarenakan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Saputri dan Yusrizal ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (2022):

a. Faktor faktor yang pendukung kinerja :

1) Kemampuan yang baik

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita.

2) Motivasi yang tinggi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3) Dukungan yang diterima

Dukungan yang diterima oleh lingkungan sekitar seperti keluarga, saudara, dan teman ikut memberikan pengaruh baik bagi peningkatan kinerja karyawan tersebut.

b. Faktor-faktor penghambat kinerja :

1) Keberdayaan pekerjaan yang dilakukan yang tidak sesuai

Faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut.

2) Hubungan dengan organisasi yang tidak baik

Faktor lainnya yang dapat menghambat kinerja karyawan adalah hubungan karyawan tersebut dengan organisasi seperti hubungan yang tidak baik kepada karyawan lainnya, atasan, bahkan dengan bawahan.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Saputri dan Yusrizal menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan Ramadan (2022) :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan yang berbeda sehingga karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas pekerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu,

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerja lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.

2.4 Kompetensi SDM

2.4.1 Pengertian Kompetensi SDM

Menurut Anugrah (2023) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Hutapea & Nurianna Thoha, dalam Ismail Hajjali,dkk 2021) Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, sehingga akan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan menurut Mondy mengatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis Suwardi (2023). Sedangkan menurut Byrd (2011:5) sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi apabila dikelola dengan baik dan benar, tetapi menjadi beban apabila salah dikelola. Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2012:40). Spencer (dalam Efdiono ,dkk 2023) menguraikan 5 karakteristik yang membentuk kompetensi SDM, yaitu: (1) Dorongan, (2) Watak, (3) Konsep diri (4) Pengetahuan, dan (5) Keterampilan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM merupakan kemampuan atau keterampilan didasari pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang digunakan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

Faktor-faktor kompetensi menurut Anugrah (2023) adalah sebagai berikut “kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis. Kepribadian dan perilaku, soft skill dan hardskill kemudian dijadikan aspek yang banyak dinilai perusahaan untuk merekrut karyawan di perusahaan tersebut sedangkan menurut Suwardi (2023) terdapat beberapa faktor yang dimiliki seseorang untuk memperoleh keahlian atau kecakapan dalam kompetensi, diantaranya sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan yang dimaksud dalam hal ini yaitu pada pribadi seseorang mengenai pandangannya terhadap orang lain.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang bisa dikembangkan atau bisa dipelajari, seperti keterampilan berbicara didepan umum dan keterampilan menulis atau keterampilan lainnya.

c. Pengalaman

Dalam hal ini untuk melihat pengalaman dalam diri seseorang bisa dilakukan dengan cara melihat komunikasi dalam sebuah kelompok, cara penyelesaian masalah, serta keahlian dalam berorganisasi.

d. Motivasi

Pemberian apresiasi kepada pegawai dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas nya , sehingga dapat meningkatkan pula kompetensi seseorang.

2.4.3 Indikator Kompetensi SDM

Menurut Anugrah (2023) mengungkapkan indikator kompetensi yaitu:

1. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*)

Yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*)

Yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.

3. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*)
Yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.
4. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*)
Yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
5. Keterampilan bertanggung jawab (*Responsible skills*)
Suatu keadaan normalitas psikis dan kematangan kecerdasan yang membawa kemampuan dasar karyawan.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Tambunan (2023), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, 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. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, Suwardi (2023). Menurut Firdaus.M., & Hakim, L. (2020). Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Menurut sihaloho dan siregar (dalam Ginoga,dkk 2022) menjelaskan bahwa Lingkungan

kerja merupakan faktor yang penting dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Anugrah, Rachmad (2022) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan baik secara fisik(sarana prasarana) maupun non fisik (hubungan/kondisi kerja).

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Tambunan (2023) menyebutkan beberapa variabel yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdiri dari dua jenis hubungan yaitu hubungan sebagai kelompok dan hubungan sebagai individu.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Ketidaktenangan di tempat kerja dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang bising atau tidak tenang.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan, hal ini juga dapat membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya di perusahaan.

4. Penerangan

Dalam hal ini, konsep penerangan tidak hanya merujuk pada penggunaan penerangan listrik, tetapi juga mencakup penerangan yang berasal dari sinar matahari.

5. Sirkulasi udara

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah memiliki ventilasi untuk memastikan sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan karyawan rasa aman serta akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman, yang akan mendorong karyawan untuk semangat bekerja.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Tambunan (2023), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan

Pencahayaan intensitas tinggi yang membantu mempercepat proses kerja karyawan.

2) Keamanan

Kerja Tingkat keamanan di tempat kerja dapat membantu pekerja merasa nyaman di sana.

3) Kondisi kerja

Desain tempat kerja yang memfasilitasi interaksi sosial antar pekerja.

4) Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang positif dapat diciptakan oleh pemimpin dan karyawan yang berinteraksi dengan baik.

5) Penggunaan warna

Karyawan akan merasa betah di tempat kerja dan memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan berkat penggunaan warna yang tepat.

2.6 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

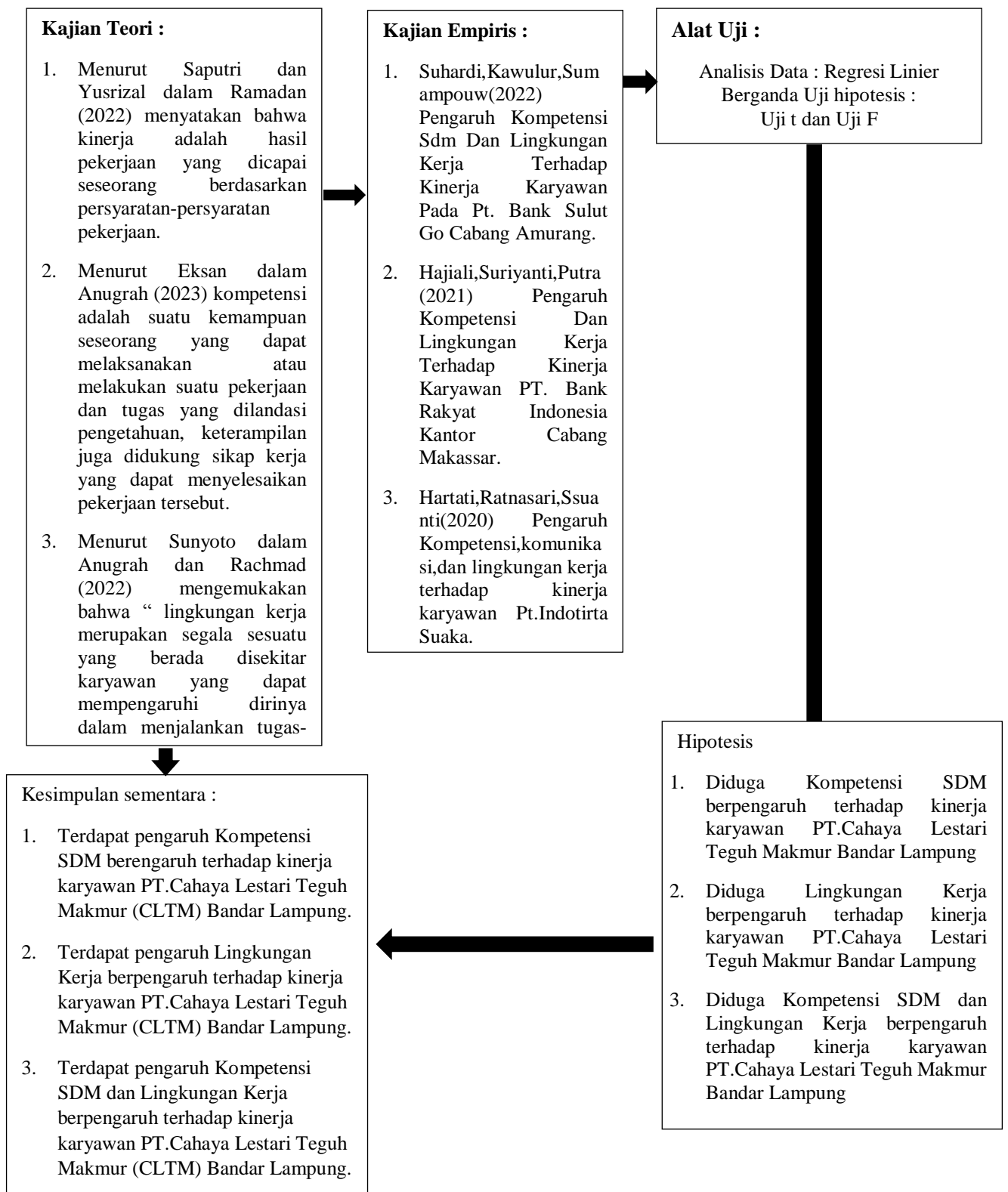
No	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	Hajali, Suriyanti, Putra (2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar	Perbedaan penelitian terletak pada tahun dan objek penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
2.	Normansyah, dkk (2024)	Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Batubara.	Perbedaan penelitian terletak pada tahun, variabel dependen dan variabel independen serta objek penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
3.	Mas'ud, Syamsul Alam. (2024)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai kantor	Perbedaan penelitian terletak pada variabel dependen dan variabel independen serta objek penelitian.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi SDM, Prasarana, dan Lingkungan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung

		sekertariat daerah Kabupaten Mamuju.		kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	dan sumbangan pemikiran.
4.	Tasman, dkk (2021)	The Influence of Work Environment, Promotions, and Job Satisfaction on PT Employee Performance. Adi Dharma Cakra in Kotapinang, South Labuhanbatu.	Perbedaan penelitian terletak pada 1 variabel independen, tahun dan objek penelitian.	lingkungan kerja, promosi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Karyawan Cakra Adi Dharma di Kotapinang, Labuhanbatu Selatan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
5.	Hartati, dkk (2020)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka	Perbedaan penelitian terletak pada 1 variabel independen dan objek penelitian.	Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran.
6.	Dewi (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka Di	Perbedaan Penelitian terletak pada 2 Variabel Independen dan Objek Penelitian	Berdasarkan Hasil Penelitian dan Pembahasan Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Disiplin, Kerja Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Signifikan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan

		Kabupaten Banyuwangi.		Terhadap Kinerja Karyawan.	pemikiran
7.	Sutaguna Yusuf, dkk (2023)	The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar	Perbedaan Penelitian terletak pada 2 variabel independen dan Objek Penelitian	Berdasarkan Hasil Penelitian Dan Pembahasan Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
8.	Suhardi, Kawulur, Sumampouw(2022)	Pengaruh Kompetensi Sdm Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Cabang Amurang.	Perbedaan Penelitian terletak pada tahun penelitian dan Objek Penelitian	Kompetensi SDM, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Go Cabang Amurang.	Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi, memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

2.7 Kerangka Pemikiran

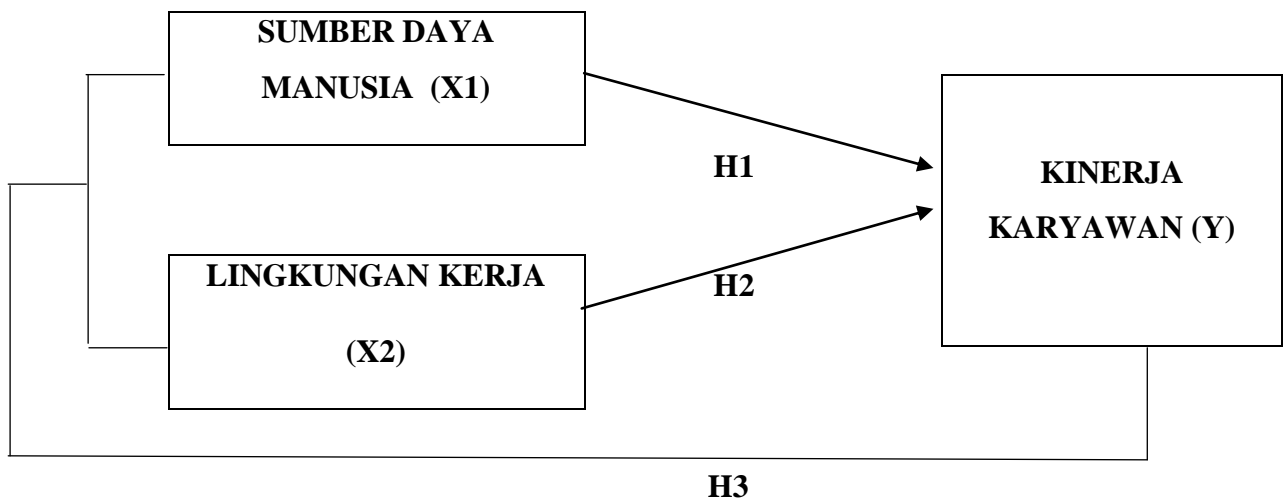
Berikut Kerangka Pemikiran pada penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori diatas maka kerangka penelitian antara kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Pengembangan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu keadaan dimana kemampuan dan keterampilan seseorang mampu menyelesaikan tanggung jawab dan tugasnya dengan benar dan sesuai harapan. Muhammad Suwardi (2023) Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar dalam diri seseorang yang mencakup dari beberapa aspek. Kompetensi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan kompetensi yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk. Penelitian hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Ginogaa,dkk (2022) yang menyatakan Variabel kompetensi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan.

H01 : Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang manusia akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik, sehingga tercapai hasil yang optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. I nyoman tri sutaguna,dkk (2023) Penelitian hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Efdiono,dkk (2023) yang menyatakan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai/Karyawan.

H02 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9.3 Pengaruh Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi SDM adalah modal utama seorang karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan dampak positif bagi perusahaan. Sedangkan Lingkungan kerja adalah hal penting yang mampu menunjang kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan kinerja yang optimal dan sesuai harapan. Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh Suwardi (2023) yang menyatakan Kompetensi SDM dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/ karyawan.

H03 : Kompetensi SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.