

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand teori atau teori besar merupakan teori dengan keseluruhan yang saling berhubungan terhadap variabel dalam penelitian. Dari grand teori kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja, peneliti menemukan grand teori sebagai berikut:

Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Menurut (Murisal dan Sisrazeni 2022) teori atribusi yaitu langkah-langkah yang dilaksanakan untuk mengetahui latar belakang dari perilaku seorang individu sehingga mendapatkan pengetahuan tentang karakter seseorang. Selanjutnya, atribusi merupakan tingkah laku seseorang itu dilatarbelakangi oleh atribusi internal (faktor internal) dan juga dilatarbelakangi oleh atribusi eksternal (faktor eksternal). Tingkah laku seorang individu muncul karena faktor dari dalam dirinya (internal), faktor dari luar dirinya (eksternal), maupun gabungan dari keduanya. Konsistensi (berlaku sama dalam situasi berbeda), dan *distinctiveness* (reaksi pada dorongan yang berbeda). kesimpulan yang jelas dan cocok ini berhubungan dengan sifat perilaku seorang individu serta memusatkan pada perilakunya, seperti.

- a. Ditetapkan oleh seorang individu itu sendiri.
- b. Efek yang tidak umum terjadi (*non-common effect*).
- c. Perilaku sosial yang mana keinginannya (*desirability*) lebih rendah dari perilaku sosial yang tidak disukai (*social undesirable*).

Atribusi ini juga dapat memunculkan kesalahan, sehingga seorang individu dapat salah dalam memberikan interpretasi suatu perilaku. Adapun sumber dari kesalahan atribusi, yaitu sebagai berikut.

1. *The fundamental attribution error*, sumber kesalahan seorang individu dalam melihat sebuah perilaku adalah penekanannya lebih terfokus kepada penyebab faktor internal dalam menilai perilaku seorang individu. Munculnya kesalahan ini dilatarbelakangi oleh karena melihat perilaku seorang individu hanya pada faktor dari dalam saja (internal) tanpa memperhatikan faktor dari luar (eksternalnya).
2. *The actor observer effect*, sumber kesalahan kedua yang mana seorang individu hanya menilai tingkah laku orang lain dilatarbelakangi oleh faktor dari dalam dirinya (internal) saja, sebaliknya penyebab perilakunya sendiri dilatarbelakangi oleh faktor yang datang dari luar (eksternal).
3. *The self serving bias*, selanjutnya sumber kesalahan ketiga adalah apabila seorang individu berpandangan bahwa dirinya tidak pernah berbuat suatu kesalahan dan apabila seorang individu mendapatkan sebuah keuntungan, penyebab semua itu adalah faktor yang datang dari dalam dirinya. Sebaliknya, apabila seorang individu mendapat kegagalan, itu disebabkan oleh faktor dari luar (eksternal).

Oleh karena itu teori atribusi mempengaruhi kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dilihat dari faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi yaitu kompetensi yang dipengaruhi oleh faktor internal karyawan yang kompeten, seorang karyawan menyelesaikan tugas dengan baik, mereka cenderung mengaitkannya dengan kemampuan internal mereka, atau kontribusi internal, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka untuk menghadapi tugas yang lebih sulit di masa depan. Sebaliknya jika karyawan yang kurang kompeten, seorang karyawan gagal, mereka mungkin mengaitkannya dengan kurangnya kemampuan mereka, atau kontribusi internal.

Selain itu lingkungan kerja fisik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, lingkungan kerja fisik yang mendukung, seorang karyawan cenderung mengaitkan keberhasilan mereka dengan faktor eksternal. Jika lingkungan kerja mereka nyaman, aman, dan memiliki peralatan yang memadai, mereka mungkin

merasa bahwa lingkungan kerja yang mendukung telah membantu mereka mencapai hasil terbaik mereka. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman, bising, atau tidak memiliki peralatan yang dibutuhkan, mereka mungkin berpikir bahwa lingkungan kerja yang buruk telah menghalangi mereka dari mencapai potensi terbaik mereka. Hal-hal tersebut sangat mempengaruhi naik atau turunnya pencapaian kinerja di suatu perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah karyawan yang berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan beberapa tujuan menurut (Kasmir 2020:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Menurut (Afandi 2018:83) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Fahmi 2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Menurut (Edison et al. 2018:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan

ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semua sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada pondasi yang kuat.

Menurut (Zuriana et al. 2024) kinerja karyawan merupakan aspek yang menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan agar dapat mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing. Menurut (Pratiwi dan Widodo 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas yang diberikan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan perusahaan. *According to (Abdullah et al. 2023) employee performance is an important factor because without employee performance, the company will not be able to achieve the goals that the company wants in the future.*

Berdasarkan definisi menurut para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari proses kerja yang dilakukan oleh individu atau kelompok selama periode tertentu. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam hal kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan karena memerlukan kinerja manajemen yang baik, upaya maksimal, dan keterampilan yang relevan.

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir 2020:189) sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan titik semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan titik seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan titik jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan

sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

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

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

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

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja titik lingkungan kerja dapat berupa ruangan layout sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan

dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh titik disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Kasmir 2020:208) sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu titik dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang titik dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uan, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang. Artinya ada pekerjaan batas waktu

minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak lebih dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6. Hubungan antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah alat untuk mencapai tujuan dan memberi citra positif terhadap perusahaan atau organisasi menurut (Edison et al. 2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut (Fahmi 2017:52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas

serta inovasi yang dihasilkan. Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini berhubungan dengan nilai finansial, atau dengan kata lainnya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi.

Menurut (Sutrisno 2023:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung dengan sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut (Wibowo 2017:271) menyatakan bahwa 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.

Menurut (Yohanson et al. 2024) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Menurut (Pratiwi & Widodo 2022) kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai dalam pola berpikir dan pola tindakan seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan atau kinerja yang unggul di tempat kerja. *According to (Yovitra et al. 2024) competence is a basic human trait related to how effectively a person carries out his job at work, or a basic human trait that has a causal relationship, based on criteria that are used as a benchmark, to optimal or superior performance at work in certain circumstances.*

Berdasarkan definisi menurut para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik dan tepat yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

Selain itu, nilai jual individu diukur oleh kompetensi, yang dipengaruhi oleh kreatifitas dan inovasi. Lebih banyak peluang seseorang untuk mencapai prestasi yang lebih baik dan mendapatkan penghargaan yang lebih besar, baik secara organisasi maupun pribadi, terkait dengan tingkat keahlian mereka.

2.3.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Wibowo 2017:283) adalah sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran si kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya kepribadian seseorang dapat berubah

sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi

orang lain.

- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut (Edison et al. 2018:143) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (*skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail titik meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak titik sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu atau fasilitas yang mendukung aktivitas di tempat kerja Menurut (Sudaryo et al. 2018:50) lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target. Menurut (Afandi 2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Sedarmayanti 2018:26) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut (Lilyana et al. 2021) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja karyawan dalam bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Menurut (Asih et al. 2024) Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

According to (Abdullah et al. 2023) the work environment also affects employee performance as seen in the company such as the air temperature in the work space is still not optimal because there is still little air ventilation so that employees feel hot when in the work space, and frequent damage to the cooler (AC) room due to lack of maintenance.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi atau fasilitas di lingkungan tempat kerja yang mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Kondisi kerja yang baik, seperti AC, pencahayaan yang memadai, dan tempat kerja yang nyaman, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat meningkatkan beban kerja dan waktu, serta menghambat tercapainya tujuan kerja.

2.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut (Afandi 2018:70) sebagai berikut:

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat- alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik menurut (Sudaryo et al. 2018:51) sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketata Bukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan membuat semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

2. Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya karena warna dapat mempengaruhi manusia.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang

ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

4. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5. Suara/kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menimbulkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang, bunyi tersebut dapat mengganggu ketenagaan bekerja merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan bahan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini:

Tabel 2. 1
penelitian terdahulu

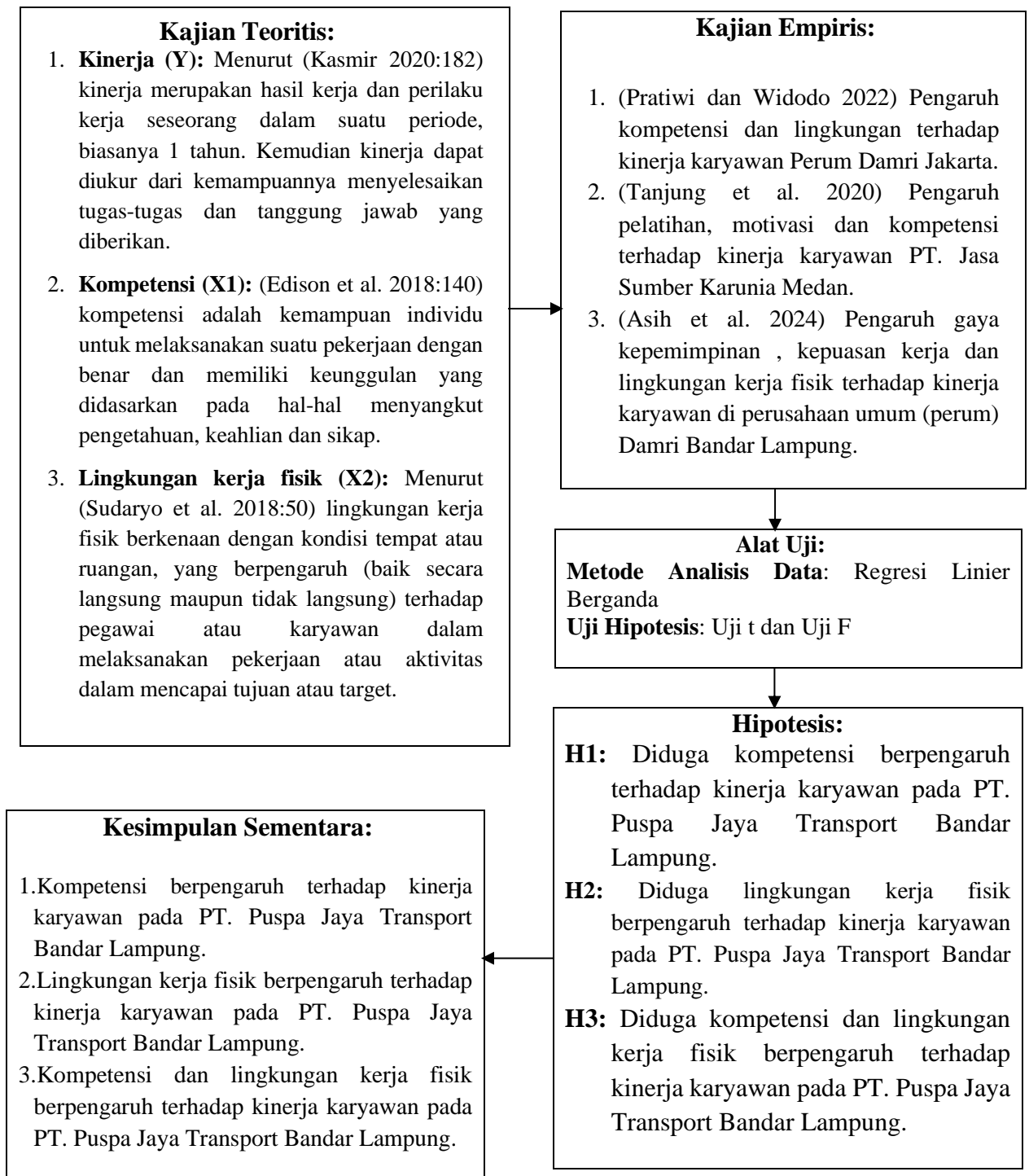
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	(Tanjung et al. 2020)	Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Sumber Karunia Medan	Tidak menggunakan variabel lingkungan kerja fisik (X2), selain itu penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, dengan populasi 68 karyawan, menggunakan sampel teknik simple random sampling, dan objek penelitian du PT. Jasa Sumber Karunia Medan.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial pelatihan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan pelatihan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif dan alat uji yaitu uji-t dan uji-F.	Sebagai pendukung dan referensi dalam penelitian yang sedang dilakukan.
2.	(Asih et al. 2024)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap	Tidak menggunakan variabel kompetensi (X1), selain itu populasi dan sampel yang	Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial gaya kepemimpinan kepuasan kerja	Sebagai pendukung dan referensi dalam penelitian yang sedang

		kinerja karyawan di perusahaan umum (perum) Damri Bandar Lampung.	digunakan yaitu seluruh karyawan yaitu 142 responden Dan objek penelitian perusahaan umum (perum) Damri Bandar Lampung	dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama gaya kepemimpinan kekuatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi ketiga variabel independen secara parsial memiliki presentase yang berbeda-beda yaitu lingkungan kerja memiliki persentase yang tertinggi diikuti oleh variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang memiliki presentase pengaruh terkecil. Metode penelitian asosiatif dan alat uji yang digunakan analisis regresi, uji-t dan uji-F.	dilakukan.
3.	(Pratiwi and	Pengaruh kompetensi dan	Jenis penelitian ini menggunakan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa	Sebagai pendukung

	Widodo 2022)	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Jakarta	pendekatan kuantitatif kausal dengan metode survei, selain itu populasi dan sampel berjumlah 32 karyawan dengan teknik sampling jenuh dan objek penelitian pada Perum Damri Jakarta	secara parsial kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kuantitatif dan alat uji regresi linear berganda, uji-t dan uji-F.	dan referensi dalam penelitian yang sedang dilakukan
4.	(Abdullah et al. 2023)	<i>The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at Perum DAMRI Palembang City Branch</i>	<i>does not use the competency variable (X1), apart from that the population in this study is 105 people with a sample of 83 respondents using non- probability sampling techniques with purposive sampling and the research object is Perum DAMRI Palembang City Branch</i>	<i>Based on the research results, compensation and the work environment partially have a significant effect on employee performance and simultaneously compensation and the work environment have a significant effect on employee performance. associative research methods</i>	<i>As support and reference in ongoing research</i>

				<i>and multiple linear regression test tools, t-test and F-test.</i>	
5.	(Yovitra et al. 2024)	<i>The influence of organizational culture and competence on performance of employees of Damri State-Owned Enterprises, Lampung Branch</i>	<i>does not use physical work environment variables (X2), apart from that the population and sample in this study are 183 nonprobability sampling techniques with purposive sampling method and research objects Damri State-Owned Enterprises, Lampung Branch</i>	<i>Based on the research results, organizational culture and competence partially have a positive and significant effect on employee performance and simultaneously, organizational culture and competence have a positive and significant effect on. associative research methods and multiple linear regression test tools, t-test and F-test.</i>	<i>As support and reference in ongoing research</i>

2.6 Kerangka Pemikiran

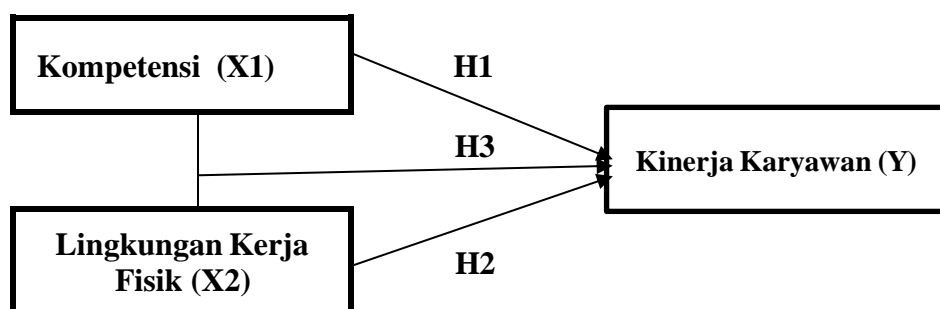


Gambar 2. 1

kerangka pemikiran

2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian diatas yang telah dijelaskan, maka kerangka pemikiran yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2. 2
kerangka penelitian

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian, berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi adalah alat untuk mencapai tujuan dan memberi citra positif terhadap perusahaan atau organisasi, selain itu kompetensi ini memiliki indikator pengetahuan, keahlian dan sikap dimana indikator ini termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Edison et al. 2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Tanjung et al. 2020) menunjukkan

bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yovitra et al. 2024) *competency has a positive and significant effect on employee performance*. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja fisik yaitu segala sesuatu atau fasilitas yang mendukung aktivitas di tempat kerja, selain itu didalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat lingkungan kerja karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dimana lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Afandi 2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Asih et al. 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Abdullah et al. 2023) *the work environment has a significant effect on employee performance*. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.

2.8.3 Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai dalam waktu atau periode, hasil kinerja yang baik dan maksimal akan dipengaruhi adanya kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan jika kompetensi kurang sesuai maka hasil kinerja kurang maksimal. selain kompetensi lingkungan kerja fisik juga sangat mempengaruhi jalannya hasil kinerja yang baik dan maksimal jika lingkungan kerja fisik diperusahaan kurang memadai akan mengganggu aktivitas karyawan dan bisa menyebabkan hasil kinerja kurang maksimal. Menurut (Sudaryo et al. 2018:50) lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target.

Dari penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Pratiwi and Widodo 2022) menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yovitra et al. 2024) *competency has a positive and significant effect on employee performance.* (Abdullah et al. 2023) *the work environment has a significant effect on employee performance.* Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Jaya Transport Bandar Lampung.