

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

Teori sistem (*Systems Theory*) merupakan teori umum yang dikembangkan oleh (Bertalanffy, 1968) dan banyak digunakan dalam kajian manajemen serta organisasi. Menurut gagasan ini, organisasi adalah sistem terbuka yang terdiri dari berbagai komponen yang berinteraksi dan memengaruhi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sistem organisasi, terdapat komponen-komponen utama seperti input (masukan), proses (pengolahan), output (keluaran), dan feedback (umpan balik). Semua komponen tersebut bekerja secara sinergis, dan gangguan pada salah satu komponen dapat memengaruhi kinerja keseluruhan sistem.

Dalam kerangka penelitian ini, kompetensi serta kondisi lingkungan kerja fisik memiliki potensi untuk dikategorikan sebagai input yang masuk ke dalam sistem organisasi dan produktivitas kerja (Wibowo, 2020). Pekerja yang kompeten dibedakan berdasarkan penguasaan kemampuan, sikap, dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efisien, dan ruang kerja fisik yang sesuai menawarkan kenyamanan dan keamanan (Sedarmayanti, 2018). Input-input tersebut kemudian diproses melalui aktivitas kerja sehari-hari, dan hasil akhirnya adalah kinerja pegawai sebagai output dari sistem. Selain itu, organisasi juga memberikan *feedback* dalam bentuk evaluasi kinerja, pelatihan ulang, atau perbaikan lingkungan kerja sebagai bagian dari siklus sistem yang berkelanjutan.

Dengan menggunakan pendekatan teori sistem, dapat dipahami bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh keterpaduan antara berbagai elemen di dalam sistem tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai dan penciptaan lingkungan

kerja fisik yang kondusif merupakan bagian penting (Sedarmayanti, 2018) dari suatu sistem yang perlu diatur secara efektif guna mencapai performa pegawai yang maksimal (Wibowo, 2020).

## **2.2 Agency Theory**

*Agency Theory* pertama kali diperkenalkan oleh (Jensen & Meckling, 1976), yang mendeskripsikan hubungan kontraktual di tengah keterkaitan dua pihak: principal (pemberi tugas) dan agent (pelaksana tugas). Dalam organisasi, principal dapat diartikan sebagai pimpinan atau manajer, sedangkan agent adalah pegawai yang menjalankan pekerjaan. Teori ini mengasumsikan bahwa agent memiliki potensi untuk bertindak tidak sejalan dengan kepentingan principal, khususnya jika terdapat asimetrinya informasi, perbedaan tujuan, atau minimnya pengawasan dan insentif.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi pegawai menjadi alat kontrol utama yang memastikan agent memiliki kemampuan dan pengetahuan untuk melaksanakan tugas dengan benar. Selain itu, kondisi lingkungan kerja fisik juga berperan sebagai faktor pendukung yang mampu meningkatkan kenyamanan dan motivasi kerja (Rustandi & Savitri, 2024), sehingga agent lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik. Dengan menerapkan prinsip-prinsip *Agency Theory*, organisasi dapat mengelola hubungan kerja secara lebih efektif melalui peningkatan kualitas pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (Gimon et al., 2023), guna mencapai kinerja pegawai yang optimal.

## **2.3 Kompetensi Pegawai**

Kompetensi pegawai merupakan perpaduan antara wawasan, kemampuan teknis, dan sikap yang dibutuhkan oleh individu guna melaksanakan tugas dengan efisiensi (Wibowo, 2018). Dalam lingkup organisasi, kompetensi berperan penting dalam menunjang kinerja karena kompetensi menjadi indikator apakah seseorang mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar yang ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2018) Kompetensi teknis dan perilaku merupakan dua kategori kompetensi. Kompetensi perilaku mencakup sikap kerja, komunikasi, dan etika profesional, sementara kompetensi teknis berkaitan dengan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk melakukan suatu tugas.

### **2.3.1 Unsur Kompetensi**

Menurut (Spencer & Spencer, 2017) terdapat lima unsur utama dalam kompetensi, yaitu:

1. Motif merupakan dorongan batin yang secara konsisten memengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak. Contohnya, individu yang memiliki motivasi berprestasi akan senantiasa menetapkan sasaran yang menantang dirinya sendiri, mengambil tanggung jawab penuh atas pencapaian tersebut, serta mencari umpan balik untuk terus memperbaiki diri.
2. Sifat pribadi (*traits*) merujuk pada karakteristik individu yang menentukan pola perilaku atau cara merespons situasi tertentu. Misalnya, rasa percaya diri, kemampuan mengendalikan diri, ketahanan terhadap tekanan, atau daya tahan emosional.
3. Konsep diri (*self-concept*) merujuk pada keseluruhan sikap dan nilai-nilai yang dijunjung oleh individu. Elemen ini biasanya dinilai menggunakan tes guna memperoleh informasi mengenai sejauh mana nilai-nilai pribadi dan minat seseorang memengaruhi tindakannya. Sebagai contoh, seseorang yang diharapkan menjadi pemimpin perlu menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan yang dapat diidentifikasi melalui tes kemampuan memimpin (*leadership ability*).
4. Pengetahuan (*Knowledge*) mengacu pada kumpulan informasi yang dikuasai oleh individu dalam bidang tertentu. Wawasan dianggap sebagai bentuk kemampuan yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi. Nilai dari uji kognitif seringkali tidak dapat secara akurat memprediksi kinerja seseorang di tempat kerja, karena tes tersebut hanya mengukur seberapa baik individu dapat memilih jawaban benar, bukan sejauh mana individu tersebut dapat menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata.

Dengan kata lain, tes ini tidak sepenuhnya mencerminkan keahlian praktis yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

5. Keterampilan (*Skill*) merupakan kapasitas individu untuk menyelesaikan tanggung jawab tertentu yang mencakup dimensi fisik dan psikologis. Sebagai contoh, seorang desk relationship officer dituntut untuk menguasai kemampuan komunikasi yang efektif secara efektif serta kemampuan berpikir logis dan analitis. Seluruh komponen kompetensi, aspek seperti motif, sifat kepribadian, dan konsep diri dinilai mampu memprediksi kecenderungan perilaku seseorang, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja. Kompetensi juga berkaitan erat dengan niat atau kesengajaan, yang mendorong individu untuk mengaktualisasikan dorongan internal dan ciri personal dalam rangka menghasilkan suatu pencapaian kerja.

### 2.3.2 Indikator Kompetensi

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2018) kompetensi dapat diukur menggunakan indikator:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pemahaman dan informasi yang dimiliki oleh seseorang mengenai suatu area profesi secara spesifik

Keterampilan (*skill*)  
Kemampuan praktis dan teknis yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efisien.

2. Sikap (*attitude*)

Perilaku, motivasi, nilai, dan kebiasaan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal.

## 2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merujuk pada berbagai kondisi fisik di sekitar area kerja yang berpotensi memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan (Siagian, 2014).

### **2.4.1 Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (Siagian, 2014) terdapat sejumlah elemen penting yang membentuk lingkungan kerja fisik, yaitu:

#### **1. Bangunan Tempat Kerja**

Setiap bangunan yang dirancang secara baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti layout ruang kerja, sirkulasi udara, keamanan, dan struktur bangunan berpengaruh terhadap efisiensi kerja.

#### **2. Peralatan Kerja yang Memadai**

Karyawan membutuhkan alat kerja yang ergonomis dan fungsional, seperti komputer, meja, kursi, dan perangkat pendukung lainnya. Peralatan yang kurang memadai dapat menghambat pekerjaan dan menyebabkan kelelahan fisik.

#### **3. Fasilitas Kerja**

Fasilitas seperti ruang istirahat, kantin, toilet, tempat ibadah, dan akses kesehatan mendukung kesejahteraan karyawan. Tempat kerja yang menyediakan fasilitas ini dapat meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja.

#### **4. Sarana Transportasi**

Akses transportasi ke tempat kerja yang mudah dan nyaman berpengaruh pada kehadiran dan ketepatan waktu karyawan. Contoh lokasi kantor, akses kendaraan umum, dan tempat parkir turut menentukan kenyamanan kerja

## **2.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan peran atau tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2017). Kinerja tidak semata-mata dinilai berdasarkan output pekerjaan, selain itu, berasal dari proses, Kedisiplinan serta rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

### **2.5.1 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Afandi, 2018) kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yakni volume pekerjaan, tingkat mutu hasil kerja, efisiensi pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap aturan kerja, dan inisiatif individu dalam bertindak.

#### **1. Kuantitas Hasil Kerja**

Menunjukkan seberapa besar jumlah tugas atau pekerjaan yang mencapai target yang ditetapkan diselesaikan oleh personel sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

#### **2. Kualitas Hasil Kerja**

Mencerminkan kualitas atau standar dari hasil kerja yang dicapai, bukan hanya dari jumlahnya, tetapi juga ketepatan dan kesesuaiannya.

#### **3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas pelaksanaan tugas**

Mengacu pada efektivitas pemanfaatan sumber daya berupa waktu dan tenaga, biaya) secara hemat dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

#### **4. Disiplin Kerja terhadap aturan kerja (disiplin)**

Sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, tata tertib, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi.

#### **5. Inisiatif pribadi**

Menggambarkan kesediaan pegawai untuk melakukan tindakan secara mandiri dan proaktif tanpa menunggu instruksi dari atasan.

### **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penulis mengkaji sejumlah studi terdahulu tentang kinerja karyawan, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik untuk mendukung landasan teori penelitian ini. Kerangka kerja dan asumsi penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan studi-studi terdahulu tersebut sebagai dasar dan referensi perbandingan. Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi pegawai berkontribusi secara positif pada peningkatan kinerja, karena karyawan yang mempunyai pengetahuan, dan sikap kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Di samping itu,

lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung juga terbukti mengoptimalkan konsentrasi, semangat kerja, serta efisiensi kerja pegawai. Gambaran umum sejumlah karya terdahulu yang relevan dengan isu studi ini diberikan di bawah ini:

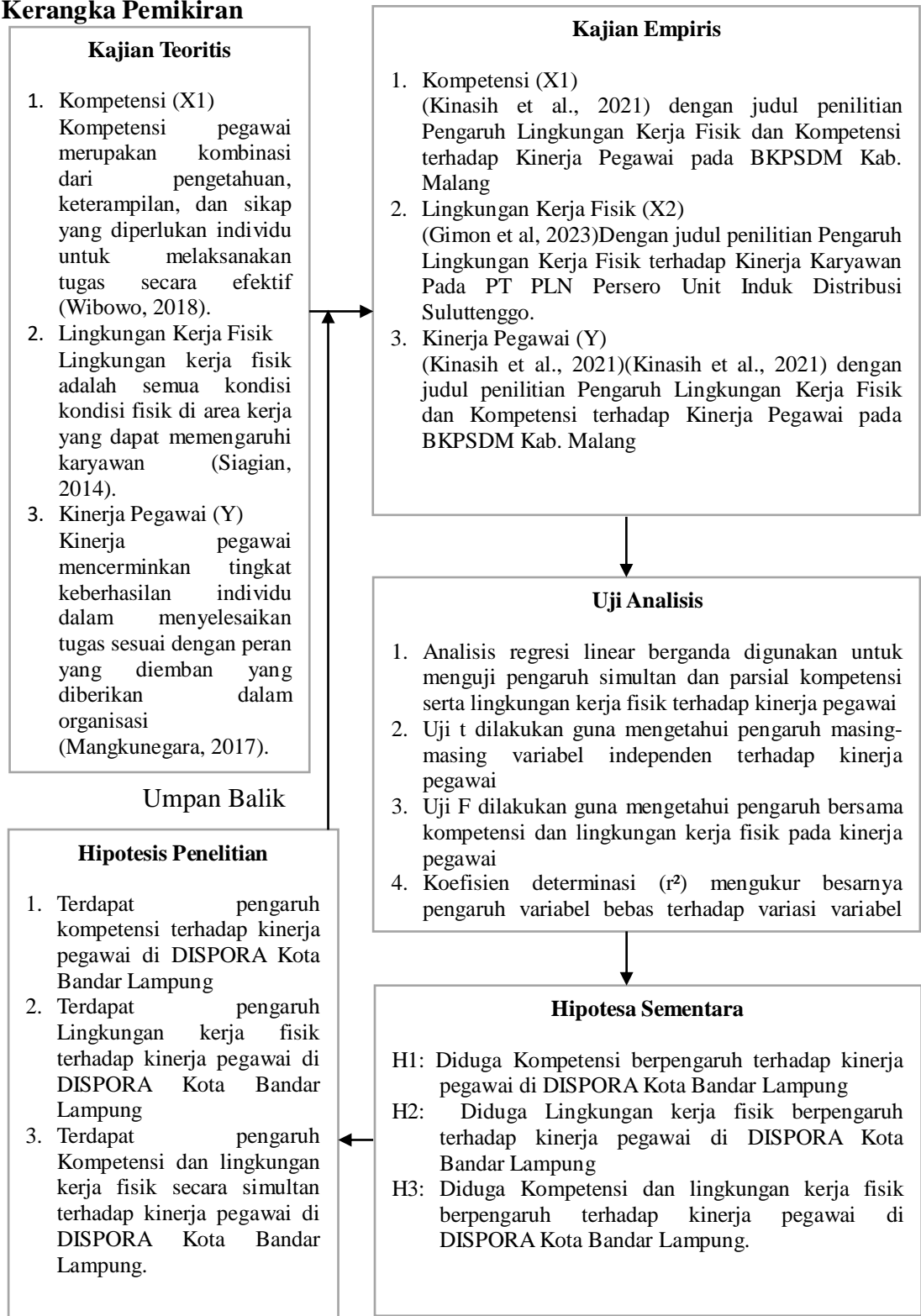
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian	Kontribusi
1	(Kinasih et al., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat analisis:</b> 1. Rentang Skala 2. Uji Validitas 3. Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha) 4. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan P-P Plot) 5. Uji Multikolinearitas (VIF & Tolerance) 6. Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test) 7. Uji Linearitas (Test of Linearity) 8. Analisis Regresi Linier Berganda 9. Uji t 10. Uji F	Lingkungan kerja fisik dan kompetensi memiliki dampak positif pada kinerja pegawai BKPSDM Kab. Malang baik secara simultan dan parsial	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
2	(Gimon et al., 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat analisis:</b> 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Analisis Korelasi 4. Analisis Regresi 5. Uji t	lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang signifikan dan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT PLN Induk Distribusi Suluttenggo	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
3	(Diamantidis & Chatzoglo, 2019)	<i>Factors affecting employee performance : an empirical approach</i>	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat analisis:</b> 1. Uji Validitas Konstruktif (Confirmatory Factor Analysis (CFA), Kaiser-	Studi ini mengindikasikan bahwa dukungan dari manajemen dan lingkungan	Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

			<p>Meyer-Olkin (KMO), Bartlett's Test of Sphericity, Total Variance Explained (TVE)</p> <p>2. Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha</p> <p>3. Analisis Deskriptif Statistik</p> <p>4. Structural Equation Modeling (SEM)</p>	<p>kerja yang baik tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memengaruhi motivasi dan sikap positif karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.</p>	
4	(Nor, 2023)	<i>Improving Employee Performance and Public Service Delivery through Training and Development : Case of Civil Service of Federal Government of Somalia</i>	<p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat analisis:</b></p> <p>1. Uji Validitas Konstruk (Convergent Validity (Loading Faktor, AVE), Discriminant Validity (HTMT))</p> <p>2. Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha, Composite Reliability)</p> <p>3. Analisis Struktural (Structural Equation Modeling - PLS-SEM)</p> <p>4. Uji Signifikansi Jalur (Path Coefficient Bootstrapping)</p> <p>5. Uji Mediasi (Indirect Effect Analysis)</p> <p>6. Uji Multikolinearitas (VIF)</p> <p>7. Pengujian Daya Jelaskan Model (<math>R^2</math>)</p> <p>8. Pengujian Daya Prediktif Model (<math>Q^2</math>)</p>	<p>Menemukan hubungan positif hubungan signifikan ditemukan antara program pelatihan dan pengembangan dengan performa karyawan, disertai pengaruh positif yang jelas antara kinerja pegawai dan pemberian layanan publik.</p>	<p>Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti</p>
5	(Darmawan, 2021)	<i>Salary: Does Affect Employee Motivation And Performance ?</i>	<p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat analisis:</b></p> <p>1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas)</p> <p>2. Analisis Regresi Linier Sederhana</p> <p>3. Uji t (parsial)</p> <p>4. Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>)</p>	<p>Terdapat hubungan antara gaji dengan kinerja karyawan</p>	<p>Sebagai pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti</p>



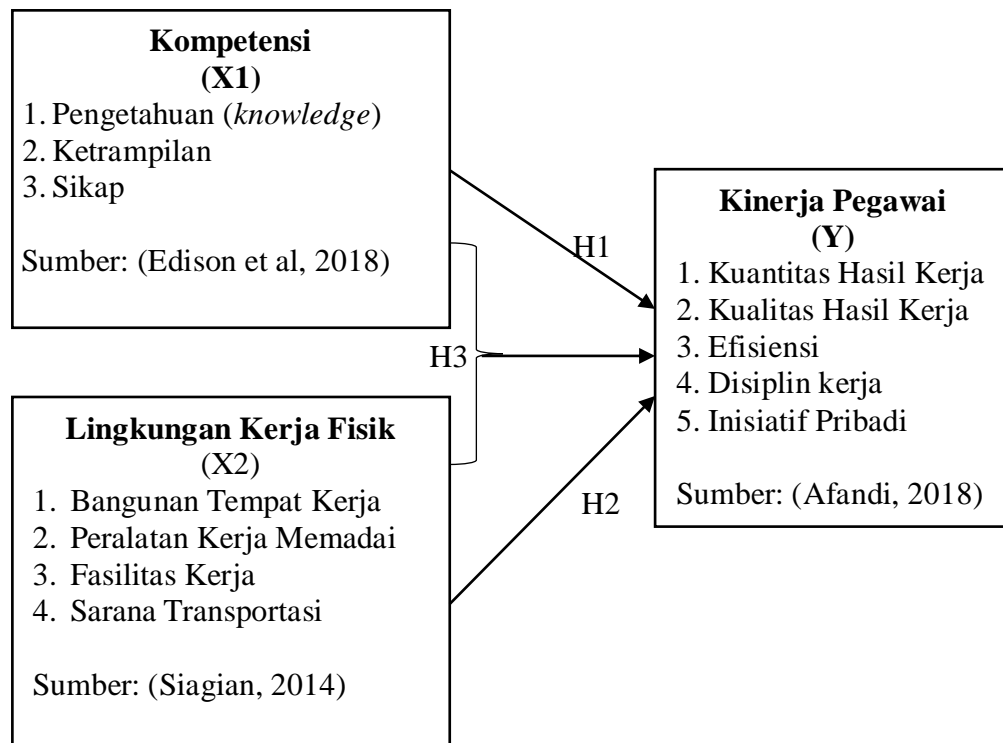
## 2.7 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.8 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dapat dipahami sebagai suatu model konseptual yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yang disusun berdasarkan teori, kajian pustaka, serta hasil penelitian terdahulu (Sugiyono, 2019). Keberadaan kerangka penelitian penting karena memberikan arah berpikir yang sistematis bagi peneliti dalam menelaah keterkaitan antar variabel, sekaligus menjadi landasan dalam pengujian hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini, kerangka penelitian dibangun dengan asumsi bahwa kompetensi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Dengan dasar tersebut, hubungan antar variabel penelitian dapat digambarkan dalam kerangka penelitian berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Penelitian**

## 2.9 Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan dasar seseorang, yang mencakup sikap, kemampuan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Menurut (Spencer & Spencer, 2017), kompetensi merujuk pada karakteristik inti individu yang memungkinkan menghasilkan kinerja terbaik dalam pekerjaan atau kondisi spesifik. Dalam konteks instansi pemerintah seperti DISPORA Kota Bandar Lampung, kompetensi pegawai sangat menentukan sejauh mana pelayanan publik dapat diberikan secara optimal. Penelitian (Kinasih et al., 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki, maka kinerja pegawai juga akan meningkat secara langsung. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

**H1: Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung**

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Ruang kerja fisik, yang mencakup hal-hal seperti pencahayaan, suhu, ventilasi, tingkat kebisingan, dan penataan ruangan, memiliki dampak signifikan terhadap kenyamanan dan produktivitas pekerja. Lingkungan yang nyaman akan mendukung suasana kerja yang kondusif, mendorong pegawai untuk lebih fokus dan semangat dalam menjalankan tugas. Teori yang dikemukakan oleh (Siagian, 2014) bahwa semua elemen fisik lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan, yang dampaknya langsung terlihat pada peningkatan kinerja. Penelitian oleh (Gimon et al., 2023) Di PT. PLN Induk Distribusi Suluttenggo, terdapat korelasi yang jelas dan pengaruh yang cukup besar antara peningkatan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja fisik. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Diamantidis & Chatzoglou, 2019) Dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif

memengaruhi motivasi dan sikap positif karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja, selain berdampak langsung pada kinerja. Dihipotesiskan, didukung oleh teori ini dan data aktual, bahwa:

**H2: Diduga ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung**

c. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada organisasi sektor publik ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, termasuk kompetensi individu serta lingkungan kerja fisik yang menunjang. Kompetensi memungkinkan tenaga kerja dalam menjalankan tugas secara profesional dan efisien, sementara lingkungan kerja dengan kondisi fisik yang optimal menunjang kenyamanan serta konsentrasi dalam bekerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kinasih et al., 2021) lingkungan kerja fisik dan kompetensi berkontribusi positif pada hasil kerja pegawai BKPSDM Kab. Malang baik secara simultan dan parsial. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian tersebut dan relevansi teoritisnya, berdasarkan hal tersebut, hipotesis dirumuskan bahwa:

**H3: Diduga ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di DISPORA Kota Bandar Lampung**