

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen sumberdaya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Susan, 2019).

### 2.1.2 Ketrampilan

Lian (2013) menyatakan ketrampilan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atas pekerjaan. Lebih lanjut tentang ketrampilan Dunnet's yang dikutip oleh Lian (2013) menyatakan ketrampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Wahyudi dalam Tolo (2016) mengartikan ketrampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktik, dan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Khususnya mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, *perceptual*, dan bahkan *social abilities* seseorang karyawan.

Ketrampilan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan hanya diperoleh dalam praktek. Wahyudi dalam Togas (2015) mengungkapkan ada tiga indikator untuk mengukur ketrampilan seorang karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut: 1) Sifat, 2) Kinerja, 3) Komunikasi.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian

Pada umumnya, setiap organisasi baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya organisasi akan mengalami masa kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan disekitarnya. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Davis dalam Murbijanto (2013) lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena

lingkungan memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai yang ada didalamnya. Menurut Sedarmayanti dalam Sandhi (2013) lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana ia bekerja, metode kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Sedarmayanti dalam Sandhi (2013) mengemukakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi dalam dua macam, yaitu

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemilihan warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

Penerangan disini bukan hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam hal ini sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau atau pengap udara. Penerangan yang terlalu besar akan menyebabkan karyawan merasa panas sehingga akan menimbulkan kegelisahan. Tetapi sebaliknya penerangan yang kurang, akan membuat karyawan menjadi lebih mudah lelah, mengantuk dan kemungkinan pekerjaan akan terjadi kekliruan.

c) Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

d) Suara

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bisisng tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan menyebabkan terjadinya kesalahan sehingga kinerja karyawan bisa menjasi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bisisng tersebut. Kemampuan organisasi menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara

bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e) Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu didalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan

lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2) Lingkungan kerja non fisik

Merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berkaitan langsung dengan hubungan kerja yang baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan sesama karyawan dan pimpinan yang tercipta dengan baik maka membuat karyawan merasa nyaman berada pada lingkungan kerjanya. Sehingga dengan begitu semangat kerja akan meningkat dan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Didalam lingkungan kerja non fisik terdapat 5 macam aspek yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, diantaranya adalah:

a) Struktur kerja

Dimana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan struktur kerja dan organisasi yang dimiliki

b) Tanggungjawab kerja

Dimana karyawan merasa bahwa pekerjaan memiliki tanggungjawab serta mereka bertanggungjawab atas yang dilakukan

c) Perhatian dan dukungan pemimpin

Dimana karyawan merasakan bahwa pimpinan atau atasan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

d) Kerjasama antar kelompok

Dimana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.

e) Kelanacaran komunikasi

Dimana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan mereka. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik tidak dapat dipisahkan karena keduanya mempengaruhi karyawan secara bersama-sama. Dengan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga akan memberikan hasil kerja yang maksimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Elqorni (2012) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Penerangan, 2) Suhu udara, 3) Suara Bising, 4) Penggunaan Warna, 5) Ruang Gerak yang Diperlukan, 6) Keamanan Kerja, 7) Hubungan Karyawan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

a. Pengertian

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya didalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Veithzal & Ella, 2019), yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian



terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu.

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suyadi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Amstrong & Baron dalam Wibowo (2011) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan pembimbing dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/Situational Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Kegunaan penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan kebijakan suatu organisasi perusahaan. Kegunaan dari penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Acuan kebijakan dalam penyesuaian kompensasi dan umpan balik ke SDM.
- 2) Penentuan keputusan untuk perbaikan kinerja dan merancang pekerjaan.
- 3) Penyelenggaraan kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir.
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal kesempatan kerja yang adil, penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk aktivitas dasar perilaku yang dapat diamati dengan lebih mengutamakan menggunakan sudut pandang harapan kedepan daripada melihat kearah belakang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perlu untuk diobservasi. Menurut Wibowo (2010) terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa adanya standar maka tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

### 3) Umpan balik

Tujuan, standar dan umpan balik memiliki sifat saling terkait. Umpan balik penting karena digunakan untuk mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh karyawan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik maka dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

### 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana yang mendukung maka pekerjaan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

### 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

### 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar

terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

#### 7) Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan karyawan kurang memiliki kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Jika seorang karyawan dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka mereka akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Menurut Bernandian dan Russet dalam Hidayat (2012) mengajukan enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rita N. Taroreh (2019)	Pengaruh Ketrampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan)	Variabel x: ketrampilan, pengalaman, lingkungan kerja Variabel y: kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Ketrampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Trisofia Junita Mamangkey, Atje Tumbel, Yantje Uhing (2015)	Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	Variabel x: pelatihan, pengalaman, lingkungan kerja Variabel y: kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahawan, Daenulhay (2017)	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Krakatau Bandar Samudera)	Variabel x: kompetensi karyawan, lingkungan kerja Variabel y: kinerja karyawan	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Kompetensi karyawan dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Bayu Dwilaksono Hanafi (2017)	Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI <i>Life Insurance</i>	Variabel x: motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja Variabel y: kinerja karyawan	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
5	Elizar, Hasrudy Tanjung (2018)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel x: pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja Variabel y: kinerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
6	Abdul Latief, Nurlina, Eko Medagri, Agung Suharyanto (2019)	Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Ketrampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel x: manajemen pengetahuan, ketrampilan, sikap Variabel y: kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Manajemen pengetahuan, ketrampilan dan sikap secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	Ragil Permanasari (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang	Variabel x: motivasi dan lingkungan kerja Variabel y: kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Heri Supriyanto, M. Djudi Mukzam (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)	Variabel x: motivasi kerja dan lingkungan kerja Variabel y: kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Dinie Anisa Triastuti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel x: lingkungan kerja, motivasi, iklim organisasi Variabel y: kinerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi, iklim organisasi, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
10	A. Aji Tri Budianto, Amelia Katini (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah Jakarta	Variabel x: lingkungan kerja Variabel y: kinerja pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2021.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

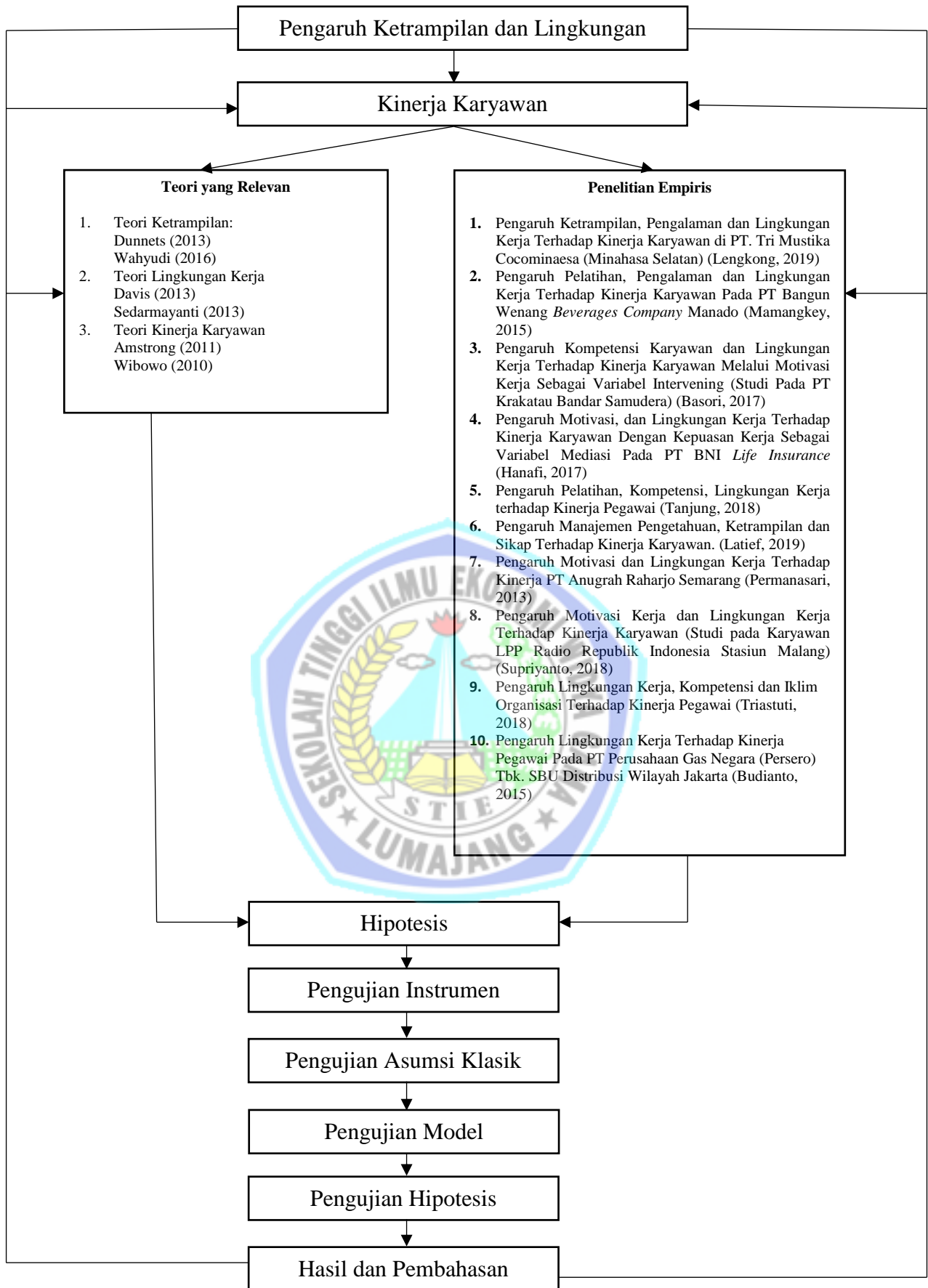
Menurut Sudaryono (2018:158) kerangka berpikir adalah suatu inti dari teori yang sudah dikembangkan dan didasari perumusan hipotesis. Adapun menurut

Sugiyono (2015:93) kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan pertautan secara teoritis (dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen) antar variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan teori yang telah dideskripsikan sebelumnya, maka kerangka pemikiran penelitian ini dinyatakan dalam bentuk gambar sehingga pembaca lebih mudah memahaminya. Ringkas kerangka penelitian disajikan seperti pada gambar berikut ini :







Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah peneliti, 2021



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketrampilan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan industri *repair plywood Veneer* Lumajang. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah ketrampilan dan lingkungan kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

## 2.5 Hipotesis

### a. Hipotesis Pertama

Ketrampilan dalam bekerja sangat diperlukan untuk menunjang kemampuan seorang karyawan dimata perusahaan. Ketrampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan mudah yang didapat dari hasil pelatihan atau pengalaman pribadi (Tolo, 2016). Ketrampilan dapat diperoleh dari pelatihan yang rutin dan mempraktekannya dalam dunia sesungguhnya atau dalam pekerjaan sehingga akan terus diasah kemampuan seorang karyawan yang sedang bekerja dalam perusahaan. Sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Medagri (2019) yang menyatakan bahwa ketrampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ketrampilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### b. Hipotesis Kedua

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Uhing, 2013). Serta yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, sehingga tingkat pengukurannya

menjadi terkait dengan lingkungan kerja disekitarnya baik secara lingkungan fisik maupun non fisik.

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lengkong (2019), Tanjung (2018), dan Permanasari (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka pada peneltian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Hipotesis Ketiga

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Mangkunegara (2010:13) menyatakan kinerja karyawan dapat diukur seperti prestasi kerja, kejujuran, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama, ketepatan waktu, dan tingkat kesalahan kerja. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis ketiga yang diajukan adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Ketrampilan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan