

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA

Dengan ini menerangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Sevianna br Manjorang
NPM : 20520094
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)

Program Studi Manajemen

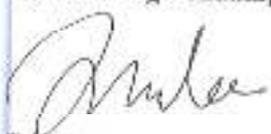
Pembimbing Utama


Agus Nakkok Simanjuntak, SE., MM

Dean


Dr. E. Harmonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping


Tri Meldu Mei Liana, SE., M.Si

Ketua Program Studi


Rumindo M. Rasaribu, SE., MBA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, terdapat Sumber Daya Manusia (SDM) yang pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi. Agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi pada umumnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Para pengelola sumber daya manusia melaksanakan tugas seperti mengangkat, melatih, membayar, dan memotivasi. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah, organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung sejauh mana kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi adalah kerangka hubungan yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut.

Setiap organisasi juga membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Hal ini dapat menjadi sebuah faktor yang merugikan bagi sebuah perusahaan bila produktivitasnya menurun, akibatnya tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

Selain lingkungan kerja, Kompetensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kompetensi berkaitan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku dasar yang dimiliki masing-masing individu, kompetensi akan menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Perlu pengolahan kompetensi sumber daya manusia yang lebih agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal demi memenuhi harapan dan tujuan organisasi.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan merupakan suatu badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang sangat memperhatikan lingkungan kerja dan kompetensi karyawan agar mereka dapat mengetahui kemampuan dan pengetahuan setiap karyawan sesuai dengan jabatan dan bidang apa yang sesuai karena hal tersebut akan menjadi pemicu kelancaran dan keberhasilan jika pekerjaan yang dijalankan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Berikut pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Komposisi Karyawan Perbidang Personalia/Umum PT Perkebunan
Nusantara IV Regional 1 Medan

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agro Industri	25
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
4	Bagian Tanaman	84
5	Bagian Pengadaan	118

6	Bagian Akuntansi dan Keuangan	122
7	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
	Total	670

Sumber: Data PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan

Dari tabel diatas terlihat bahwa komposisi karyawan perbidang personalia/umum PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Pada devisi Bagian Operasional 45 orang, Bagian Agro Industri 25 orang, Bagian Sekretariat dan Hukum 52 orang, Bagian tanaman 84 orang, Bagian Pengadaan 118 orang, Bagian Akuntansi dan Keuangan 122 orang, Bagian Sumber Daya Manusia 58 orang, Bagian Umum 155 orang, Bagian Teknologi informasi 11 orang. Maka Jumlah keseluruhan bidang personalia/umum sebanyak 670 orang.

Adapun data Lingkungan kerja fisik PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik PTPN IV
Regional 1 Persero Medan 2020-2022

No	Keterangan	Kondisi
1.	Kebersihan	Sangat Baik
2.	Penerangan/Cahaya	Sangat Baik
3.	Udara	Sangat Baik
4.	Cat	Sangat Baik
5.	Musik	Sangat Baik
6.	Temperatur	Sangat Baik

7.	Dekorasi	Sangat Baik
----	----------	-------------

Sumber : Kantor PTPN IV Regional 1 Persero Medan

Dari tabel 1.2 terdapat data mengenai kondisi lingkungan kerja di PTPN IV Regional 1 Persero Medan tahun 2020-2022 yang dimulai dari kebersihan yang terjaga, penerangan, udara yang segar, cat, musik, temperatur hingga dekorasi yang sangat baik akan menjadi pengaruh kelancaran atau tidaknya pekerjaan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari.



Gambar 1. 1

Suasana Lingkungan Kerja PTPN IV Regional 1 Persero Medan

Dari Gambar 1.1 diatas terlihat suasana ketika sedang rapat yang dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.



Gambar 1. 2

Pada Gambar 1.2 terlihat penyajian materi yang ditampilkan menggunakan infokus atau proyektor interaktif di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

Selain Lingkungan kerja, PTPN IV Regional 1 Persero Medan juga sangat memperhatikan kompetensi para karyawan-karyawannya yang dimana mereka melakukan kegiatan seperti membentuk kerja sama dalam tim yang dapat melatih skill komunikasi, jiwa leadership dan dapat menguasai tugasnya dalam bekerja, meningkatkan efektivitas kerja menjadi lebih baik dan baik, serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya pembentukan kompetensi ini akan membentuk kekompakan dan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan juga sangat memperhatikan kompetensi lainnya misalnya seperti kompetensi (syarat-syarat) karyawan untuk bisa menjabat di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Syarat-syarat ini akan memicu perusahaan lebih mudah untuk memberikan jabatan atau kedudukan serta bidang apa yang akan dijalankannya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja.

Kinerja karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh sebab itu, kinerja merupakan suatu penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Berikut adalah tabel 1.3 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan.

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Medan
Tahun 2021 dan 2022

Faktor yang dinilai	2021			2022		
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Baik	Baik	Buruk
Uraian Tugas	75	584	11	99	562	9
Kompetensi Individu	71	578	21	63	550	57
Kesimpulan Kinerja	73	581	16	81	556	33
Jumlah	670			670		

Sumber : Data Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 uraian tugas yang dilakukan dengan sangat baik sebanyak 75 orang, baik sebanyak 584 orang, buruk 11 orang. Kompetensi individu yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 71 orang, baik sebanyak 578 orang, buruk sebanyak 21 orang. Kesimpulan kinerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik

sebanyak 73 orang orang, baik sebanyak 581 orang, buruk sebanyak 16 orang dalam setahunnya tahun 2021.

Pada tahun 2022 dapat dilihat penilaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 uraian tugas yang dilakukan dengan kinerja sangat baik sebanyak 99 orang, baik sebanyak 562 orang, buruk sebanyak 9 orang. Kompetensi individu yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik sebanyak 63 orang, baik sebanyak 550 orang, buruk sebanyak 57. Kesimpulan kerja yang dilakukan karyawan dengan kinerja sangat baik 81 orang, baik sebanyak 556 orang, dan buruk sebanyak 33 orang dalam setahunnya tahun 2022.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik mengambil judul “**Pengaruh Lingkungan Fisik dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan?
2. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan?
3. Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan menganalisis, maka tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan.

2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja Fisik dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Penelitian tersebut, diharapkan mampu memberi manfaat berupa:

1.4.1 Manfaat Teoritis

A. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman mengenai lingkungan kerja fisik dan kompetensi sumber daya manusia terhadap karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan dan sebagai pemenuhan tugas akhir untuk memperoleh Gelar Sarjana Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas HKBP Nommensen.

B. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin menyusun skripsi mengenai lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja.

C. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil dari Penelitian ini dapat sebagai acuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis maupun pembaca mengenai lingkungan kerja fisik dan kompetensi sumber daya manusia dan akan menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai lingkungan kerja fisik dan kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:25), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Yoyo Sudaryo (2018), Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan melakukan aktivitasnya dan mempengaruhi semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja fisik meliputi : Pengelolaan gedung dan tata ruang kerja, penerangan, temperatur, kebersihan, kebisingan suara, warna cat, kelengkapan dan fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan. Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat dekat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kinerja karyawan yang sebagian besar mengatur kehidupan mereka dalam berorganisasi dan berkembang.

Lingkungan kerja menurut Affandi (2018:66), adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, warna cat, kelengkapan fasilitas kerja, dan dekorasi. Berdasarkan definisi diatas Lingkungan Kerja Fisik dapat didefinisikan sebagai keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan serta mempengaruhi tugas-tugas yang dibebarkannya.

2.1.1.1 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/Cahaya

Di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja .Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan/cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, hal tersebut akan mengganggu penglihatan sehingga pekerjaan dapat berjalan lambat, banyak mengalami kesalahan, mata gampang lelah atau mengantuk dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur

Di tempat kerja dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyelesaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Temperatur di lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk tubuh dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Kelembapan

Di tempat kerja kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara

besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara

Udara ditempat kerja merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup,yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercayai proses kelelahan. Sumber utama adanya tanaman diselitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebersihan

Kebersihan didalam perusahaan juga harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kinerja karyawan, jika lingkungan kerja bersih makan karyawan akan lebbi nyaman melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan dilingkungan jerja akan berjalan dengan lancar sehingga cepat selesai.

6. Warna Cat

Warna cat dinding juga adalah hal yang juga harus diperhatikan di lingkungan skerja, karena warna cat juga sebagai penentu karyawan agar lebih semangat menjalankan kinerjanya, jika cat tidak cerah dan tidak bersih maka akan membuat orang yang melihatnya tidak bersemangat tetapi jika cat nya terang maka akan mempengaruhi kecerahan ruangan dan medukung dalam menjalankan pekerjaan yang lebih efektif.

7. Kelengkapan Fasilitas Kerja

Kelengkapan fasilitas kerja adalah hal yang penting dan sangat harus diperhatikan perusahaan guna menjalankan kinerja yang lbaik dan lancar, karena jika fasilitas di dalam perusahaan tidak lengkap maka akan menghambat

berjalannya kinerja yang baik dan menjadi masalah yang mengakibatkan lambatnya pekerjaan selesai dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

8. Dekorasi

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

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Afandi (2018:70), Indikator Lingkungan kerja fisik ada 6 yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat memperlancar pekerjaan karyawan.

2. Pewarnaan

Pewarnaan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Warna yang terlalu gelap akan mengganggu penglihatan manusia dan begitu juga sebaliknya.

3. Kebersihan

Kebersihan ditempat kerja akan sangat mempengaruhi karyawan untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan karyawan maka semua ruangan yang berada di dalam kantor harus tetap dijaga kebersihannya.

4. Sirkulasi Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman.

5. Suara/Kebisingan

Suara akan mempengaruhi konsentrasi para karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan hal ini agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efektif.

6. Keamanan

Keaman juga harus sangat diperhatikan untuk menjaga konsentrasi karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Keamanan atas barang-barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan berada di lingkungan kerja nya akan mempengaruhi kelancaran pekerjaan yang optimal dan efisien.

2.1.2 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer dalam Wibowo (2017:96) bahwa kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan senior. Sudiarti (2020), Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah pengetahuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, karakteristik pribadi, motif, nilai-nilai dan keahlian yang dibawa oleh seseorang. Pengetahuan yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan.

Kompetensi juga berarti kemampuan untuk mentransfer pengetahuan atau keahlian ke konteks baru yang berbeda. Kompetensi harus dapat digunakan untuk memprediksi keberhasilan seseorang ditempat kerja dan dalam kehidupan sosial dengan lebih baik serta tidak diskriminatif terhadap gender yang minoritas.

Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi mencakup bagian kepribadian yang melekat pada diri seseorang yang dapat diperkirakan dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan. Hal tersebut dapat diperkirakan atau diprediksi bagi karyawan yang baik dan kurang bai dapat diukur dari kriteria yang digunakan. Kompetensi sebagai kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh

seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, Kompetensi adalah apa yang dilakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik. Selain itu kompetensi juga berarti adalah kapasitas yang ada pada seseorang dan bisa membuat orang tersebut mampu untuk memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan defenisi-defenisi tersebut maka Kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja nya yang mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi SDM

Kompetensi SDM memiliki beberapa fakto yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, Berikut Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi SDM :

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi prilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan meunjukkan ciri orang yang berfikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Dengan pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik dan mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

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. Namun demikian, pengalaman merupakan aspek lain kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian, interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

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 seorang bawahan. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten difikirkan dan dikehendaki oleh seseorang, yaitu selanjutnya akan mengarahkan, membingbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

6) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan suatu keahlian atau kapasitas bagaimana seorang individu tersebut menjalankan kegiatannya sehari-hari dengan berfikir jernih berdasarkan ilmu pengetahuan. Kompetensi bergantung pada pemikiran yang kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analisis.

7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh sekelompok orang dalam organisasi, yang membedakannya adalah organisasi dapat menentukan kinerja, efisiensi, dan kesuksesan. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam setiap kegiatan SDM.

2.1.2.2 Indikator Kompetensi SDM

Menurut Gordon (2017), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Pengetahuan adalah segala sesuatu yang ditafsirkan sebagai pedoman dalam membentuk suatu tindakan seseorang, dan dapat juga didefinisikan sebagai hasil pengindraan terhadap segala sesuatu yang telah terjadi dan dilewati berdasarkan pengalaman.

2. Pemahaman

Pemahaman yaitu kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien. Pemahaman adalah seberapa mampukah seseorang dalam menguasai dan membangun makna dari fakta serta seberapa mampukah seseorang tersebut menggunakan apa yang dikuasainya dalam keadaan lain. Kemampuan ini lebih luas daripada menerjemahkan, ini adalah kemampuan untuk mengenal dan memahami.

3. Kemampuan (Skill)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (Value)

Nilai adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan dan demokratis).

5. Sikap (Attitude)

Sikap adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar yang cenderung menginformasikan pendapat tentang objek, orang, dan

peristiwa. Ini mencakup tindakan yang dapat diamati, proses mental yang tidak dapat diamati, dan proses yang tidak disadari. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari sikap, norma, dan nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: Praktek rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimaksud dalam organisasi, sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi dalam memperdayakan prang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.

2.1.2.3 Manfaat Kompetensi SDM

1. Memperjelas standar kerja perusahaan dengan adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan.
2. Kompetensi dapat digunakan untuk memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan memaksimalkan produktivitas pada perusahaan.
3. Mengidentifikasi komprtensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang.
4. Kompetensi memudahkan perusahaan untuk menyelaraskan perilaku kerja dan keterampilan pegawai,
5. Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dengan adanya pelatihan dan pembinaan.
6. Perubahan karir yang dilakukan dengan cara membandingkan kompetensi yang lama dengan kompetensi yang baru.
7. Merekrut dan membawa orang yang tepat ke dalam industri atau organisasi mereka dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno 2016:172), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, efektivitas dan kemandirian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Wibowo (2016), Menyebutkan bahwa kinerja karyawan berasal dari performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja karyawan menentukan keberhasilan tujuan organisasi. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja pegawai berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi, pencapaian sebuah organisasi akan tercapai jika kinerja karyawan mencapai target yang ditentukan.

. Menurut Sutrisno (2016:172), Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sistem manajemen kinerja yang efektif adalah sebuah proses yang membantu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang dan jangka pendeknya, dengan membantu manajer dan karyawan melakukan pekerjaannya dengan cara yang semakin baik. Manajemen kinerja merupakan alat mencapai sukses, yang dibutuhkan oleh organisasi, manajer dan karyawan untuk mencapai sukses.

Dari Pengertian diatas definisi kinerja karyawan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi tingkat kinerja karyawan secara seorang maupun kelompok, dengan cara mengukur instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksana. Kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian organisasi tertentu.

2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian karyawan yang baik, maka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang baik juga. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, akan memudahkan pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Rancangan Kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik sehingga memudahkan pelaksanaan kerja dengan tepat dan benar.
4. Kepribadian setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara aungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
5. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasfgi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaui dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota organisasi.
6. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Apabila seorang pegawai memiliki dorongan yang kuat dan baik dari dalam dirinya maupun dari luar, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat.
7. Kepemimpinan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
8. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
9. Saran pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik (Keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-

hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja).

10. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan baik dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89), Indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output. Kuantitas adalah ukuran nilai atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dicapai karena berhubungan dengan tolak ukur dan jumlah.

3. Ketetapan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketetapan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output. Ketetapan waktu juga adalah perikatan yang ditanggguhkan pelaksanaannya sampai pada waktu yang ditentukan.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dan setiap ubit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dan menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas

yang dibebankan organisasi. Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tingkat efektivitas merupakan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif jika tujuan yang ditetapkan sebelumnya berhasil untuk dicapai. Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan hasil yang nyata yang telah diwujudkan, dan diharapkan. Efektivitas merupakan ukuran sejauh mana sesuatu kegiatan mencapai tujuannya.

5. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya. Kemandirian adalah kesanggupan untuk berdiri sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah laku sebagai manusia dan melaksanakan kewajibannya guna memenuhi kebutuhannya sendiri. Kemandirian bisa dikatakan mandiri secara emosional, kemandirian tingkah laku dan kemandirian nilai. Mandiri adalah tidak tergantung kepada orang lain, sedangkan kemandirian adalah keadaan dapat berdiri sendiri dan melakukan kegiatan atau tugas sehari-hari sesuai dengan tahapan perkembangan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan pertimbangan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian Pustaka ini Peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dudung Abdullah, Nita Hernita (2024)	Pengaruh lingkungan fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Farrasindo Sugih Artha Majalengka	Kuantitatif	Hasil analisis diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan, variabel lingkungan kerja fisik dan budaya kinerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Lulu Novena (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Mitra <i>Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan.</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3	Lesmana,	Pengaruh	Kuantitatif	. Secara simultan

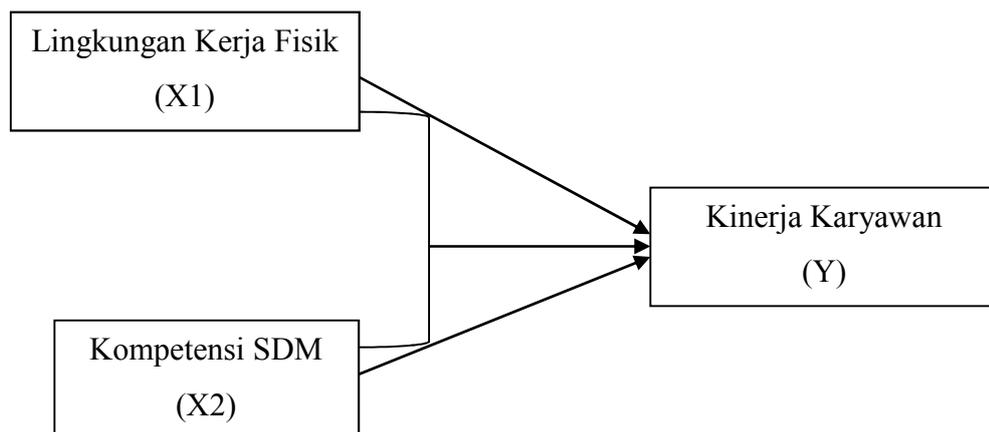
	M., & Siregar, L. (2019).	Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Medan		kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
4	Leony Hoki (2019)	Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki	Kuantitatif	Hasil penelitian berdasarkan uji parsial (uji t) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan memberikan perhatian yang besar terhadap faktor kompetensi karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang Karyawan sesuai bidangnya maka semakin tinggi pula kinerja Karyawan tersebut di perusahaan.
5	Azizah, H., & Khardyla, N. . (2022).	Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM pada PT Sherish Cipta Interindo dapat berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap kinerja karyawannya jika dilihat berdasarkan karakteristik pribadi, konsep dan nilai diri, motivasi, pengetahuan karyawan, dan keterampilan karyawan.
--	--	--	--	---

Sumber : Diolah peneliti, 2024

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor tertentu, dimana kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Sumber Daya Manusia) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), sebagai variabel bebas dan Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut pada Tabel 2.2 adalah Kerangka penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.3.1 Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis dan kerangka berfikir diatas, penulis memutuskan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional I Persero Medan
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional I Persero Medan.
3. Lingkungan kerja fisik dan Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional I Persero Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dimana jenis yang digunakan adalah statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengembangkan data yang telah terkumpul sebagaimana tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.2 Lokasi dan Lama Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PTPN IV Regional 1 Persero Medan yaitu yang beralamat di Jl. Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan dari tanggal 3 April 2024 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Regional 1 Persero Medan berjumlah 670 orang.

Tabel 3. 1

Populasi Karyawan Perbidang/Umum

NO	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Bagian Operasional	45
2	Bagian Agri Industri	25
3	Bagian Sekretariat dan Hukum	52
4	Bagian Tanaman	84
5	Bagian Pengadaan	118

6	Bagian Akuntansi dan Keuangan	122
7	Bagian SDM dan Sistem Manajemen	58
8	Bagian Umum	155
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11
	Total	670

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2018 : 127), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 87 orang.

Adapun penelitian jumlah sampel menurut Sugiyono (2018) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai 500 sedangkan menurut (Amiyani 2016) menyarankan besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif sebanyak 100. Maka, berdasarkan teori tersebut peneliti mengambil sampel sebanyak 87 karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Populasi

e = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang di inginkan (persen) kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel sebesar 10% Dengan rumus Slovin diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu.

$$n = \frac{670}{1+670(0,1)^2}$$

$$n = \frac{670}{1+6,7}$$

$$n = \frac{670}{7,7} = 87$$

Tabel 3. 2
Jumlah Penelitian Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Bagian Operasional	45	$45/670 \times 87 = 6$
2	Bagian Agro Industri	25	$25/670 \times 87 = 3$
3	Bagian Sketariat dan Hukum	52	$52/670 \times 87 = 7$
4	Bagian Tanaman	84	$84/670 \times 87 = 11$
5	Bagian Pengadaan	118	$118/ 670 \times 87 = 15$
6	Bagian Akuntansi dan Keuangan	122	$122/ 670 \times 87 = 16$
7	Bagian Sumber Daya Manusia	58	$58/ 670 \times 87 = 8$
8	Bagian Hukum	155	$155/ 670 \times 87 = 20$
9	Bagian Teknologi dan Informasi	11	$11/ 670 \times 87 = 1$
	Total	670	87

3.3.3 Teknik Sampling

Dalam Penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi tanpa memandang sampel atas dasar atau status sosial dari segi apapun. *Non Probability Sampling* menggunakan *Stratified random sampling*. *Stratified random sampling* adalah suatu teknik pengambilan keputusan sampel dengan memperhatikan suatu tingkat elemen pada populasi.

3.4 Jenis Dan Sumber Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung oleh peneliti di lapangan atau lokasi penelitian. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan daftar pertanyaan yang disebarakan melalui kuesioner kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Persero Medan

3.4.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan suatu data yang didapatkan dari data yang sudah ada. Oleh karena itu, penulis tidak mengumpulkan data langsung dari objek yang terkait. Contoh dari data sekunder seperti data jumlah anggota karyawan, gambaran umum, dan sebagainya pada objek yang terkait.

3.4.3 Sumber Data

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode yang menggunakan daftar pertanyaan dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan variabel-variabel dan kuantitas yang diukur dengan instrument-instrument penelitian sehingga data yang terdiri dari angka dapat dianalisa dengan prosedur statistik.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017), Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, yang tersusun dari berbagai proses biologis maupun psikologis. Observasi adalah proses pemerolehan data informasi dari tangan pertama, dengan cara melakukan pengamatan. Observasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan secara langsung kepada responden untuk dijawab secara undian.

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2017), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dari penelitian mereka.

3.6 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Skala Likert berisi 5 tingkatan referensi jawaban dengan pilihan pada tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Pengukuran Skala Likert

NO	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4

3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber :Diolah Peneliti Tahun, 2024

Dari tabel diatas kita dapat melihat jumlah skor pengukuran skala likert yang dimana Sangat setuju skornya 5, Setuju slornya 4, Kurang setuju skornya 3, Tidak Setuju skornya 2 dan Sangat Tidak setuju skornya 1.

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi Operasional Penelitian adalah suatu defenisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Data penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3. 4 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Lingkungan kerja meruoakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat dekat dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.	1. Kebersihan 2. Penerangan / Pencahayaayan 3. Sirkulasi udara 4. Tata warna 5. Dekorasi	Skala Likert
Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai dan	Skala Likert

(X2)	yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dianut oleh pekerjaan tersebut.	Sikap 5. Minat	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kerja sama 5. Sikap	Skala Likert

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam mengukur kevalidan. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang hendak diukur (Sugiyono, 2018:175) standar validitas adalah 0,5.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan kondisi yang sama. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran ulang. Pengukuran dilakukan dengan SPSS *for windows* dengan uji statistik, *cronbach alpha* dengan kriteria jika konstanta *cronbach alpha* > 0,60 maka instrument penelitian dinyatakan reliabel.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri dan ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila tidak mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Menurut Ghazali (2016), Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollnierity* adalah dengan menganalisis nilai :

a. *Tolerance*

Tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

b. *Variance inflation factor (VIF)*

Jadi nilai tolerance yang rendah dengan nilai VIF tinggi, (arena $VIF = 1/tolerance$) Nilai *cutt off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikoloneritas adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien atau akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu. Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah variasi dari satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda dalam model regresi nilai.

Faktor-faktor berikut menentukan heteroskedastisitas :

1. Jika terdapat pola yang teratur, titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dapat diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik pada sumbu Y terdistribusi secara merata di atas dan di bawah nol, heteroskedastisitas tidak ada.

3.10 Analisis Data

Pengujian analisis regresi linear berganda dilakukan dengan penerapan uji persamaan regresi linear berganda, dimaksudkan untuk menguji dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, agar dapat diketahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (independen) yaitu : Lingkungan kerja fisik, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap variabel terikat (dependen) yakni kinerja karyawan.

Adapun rumus yang digunakan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja Fisik

X₂ = Kompetensi Sumber Daya Manusia

α = Konstanta

β = Koefisien

e = error (5%)

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial adalah uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai t pada taraf yang signifikan. Uji t dikenal juga sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel) apakah signifikan (nyata), dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau negatif signifikan.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan

$H_0, b_1, b_2 \leq 0$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan $H_0, b_1, b_2 \geq 0$, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria Penentuan Keputusan :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan adalah uji yang dilakukan secara bersamaan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan distribusi F yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis (F tabel) dengan nilai hitung F hitung yang terdapat pada tabel. Menurut Ghozali (2019:96), menyatakan bahwa pada dasarnya uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dan melihat signifikansi 0,05 dengan ketentuan :

- a. $X_1 =$ Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Probabilitas $<$ nilai signifikan ($sig \leq 0,05$), maka ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independen atau terikat.
- b. $X_2 =$ Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai signifikan ($sig \geq 0,05$). Maka ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau terikat.

3.11.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika R^2 semakin mendekati satu maka menjelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan

yang besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai hubungan yang kecil. Dalam mempermudah pengolahan data maka pengujian diatas melakukan SPSS.

