

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ranthy Pancasasti¹

¹ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: ranthy@untirta.ac.id

ABSTRACT

In human resources is the most important asset for the company because of its role as the subject of implementing policies and activities that can be demonstrated by its ability. Employee performance is a problem that needs to be considered by the company, because employee performance will affect the quality of the company in facing competition along with the times. Therefore, having quality human resources (employees) is needed so that company goals can be achieved and can improve employee performance. Employee Competence and Work Environment in previous research can improve Employee Performance. The purpose of this study is to analyze the basic framework or model that is expected to improve Employee Performance by involving Employee Competencies, and the Work Environment at PT. FMI area BI Banten and DKI Jakarta Provinces. The novelty in this study is that no previous research has been found that discusses the Effect of Employee Competence (X₁), Work Environment (X₂) on Employee Performance (Y) at PT. FMI area BI Banten and DKI Jakarta Provinces. The limitation in this study is only to analyze the magnitude of the influence of Employee Competence, Work Environment on Employee Performance at PT. FMI area BI Banten Province and DKI Jakarta. The research method is quantitative using a questionnaire assistance tool with an interval scale of 10 points and sampling techniques are carried out by simple random sampling. The number of samples used was 75 respondents who were processed using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this study show that Karyawan Competence has a negative and insignificant effect on Employee Performance, the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Employee Competence, Work Environment, Employee Performance*

ABSTRAK

Dalam sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan yang dapat ditunjukkan dengan kemampuan dimiliki. Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki SDM (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja dalam penelitian sebelumnya dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini menganalisis tentang kerangka dasar atau model yang diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dengan melibatkan Kompetensi Karyawan, dan Lingkungan Kerja di PT. FMI area BI Provinsi Banten dan DKI Jakarta. Keterbaruan (*novelty*) dalam penelitian ini adalah belum ditemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai Pengaruh Kompetensi Karyawan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. FMI area BI Provinsi Banten dan DKI Jakarta. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FMI area BI Provinsi Banten dan DKI Jakarta. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala Interval 10 poin dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random sampling*. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 75 responden yang diolah menggunakan Model *Structural Equation Model-Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: *Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

INTRODUCTION

Dalam sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan, hal ini dapat di tunjukan dengan kemampuan yang dimiliki. Setiap organisasi atau perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya agar Kinerja dapat memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman. Oleh karena itu memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya pendukung yaitu mengenai kompetensi karyawan dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan di PT. Fajar Mekar Indah (PT. FMI) yang melakukan kerja sama dengan Bank Indonesia di provinsi Banten dan DKI Jakarta. PT. FMI merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang sahamnya mayoritas dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia sebesar 67.31 persen, dan sisanya sebesar 32.69 persen dimiliki oleh PT Kebon Agung. PT. FMI bergerak dalam bidang perawatan bangunan dan fasilitas gedung, jasa konstruksi, perdagangan, seperti jasa cleaning service, customer service, mekanikal elektrik, dan plumping termasuk jasa sewa tanaman serta landscaping, bidang usaha renovasi perumahan dan kantor, baik desain maupun pelaksanaan pembangunan sipil, perdagangan ATK, pengadaan furniture, dan makanan kering dan susu untuk rumah sakit.

Fenomena Bisnis

Saat ini fenomena yang terjadi di lapangan terindikasi beberapa faktor yang mempengaruhi pada PT. FMI, yaitu kompetensi karyawan (X1), lingkungan kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Berbagai isu mengenai karyawan layak mendapatkan perhatian bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya penting bagi kesuksesan

perusahaan. Menurut Mensah dan Tawiah (2016) yaitu kunci keberhasilan atau kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan perusahaan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja untuk bersikap profesional dan juga merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan berdasarkan survey dalam penelitian, PT. FMI terdapat beberapa aspek yang menjadi masalah dan mempengaruhi kompetensi karyawan terhadap kinerja di antaranya: profesional, layanan servis, kreatifitas, kerjasama, pengembangan diri, tanggung jawab, dan kepemimpinan. Berikut data berdasarkan data penelitian yang disajikan PT. FMI selama periode Januari-Desember 2021, yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Aspek Kompetensi Di PT. Fajar Mekar Indah (FMI)

Periode Januari-Desember 2022

Penilaian	Nilai				
	SK	K	CB	B	SB
Profesional	0.00%	0.00%	14.71%	79.41%	5.88%
PelayananService	0.00%	0.00%	2.94%	94.12%	2.94%
Adaptasi	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%
Kreatifitas/Performance	0.00%	91.18%	5.88%	0.00%	2.94%
Kerjasama	0.00%	0.00%	5.88%	88.24%	5.88%
Pengembangan diri	0.00%	0.00%	41.18%	58.82%	0.00%
Tanggungjawab	0.00%	41.18%	41.18%	5.88%	11.76%
Kepemimpinan	0.00%	0.00%	76.47%	23.53%	0.00%

Sumber: Bagian Kepegawaian PT.FMI, 2023

Berdasarkan penjelasan Tabel 1.1 dapat terlihat penurunan di beberapa aspek kompetensi pada periode Januari-Desember 2022. Hal tersebut dikarenakan kurangnya kompetensi karyawan yang belum mengempuni penilaian kreativitas dengan persentase 91.18% dan tanggung jawab dengan persentase 41.18%.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, di antaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Laporan Lingkungan Kerja Di PT. Fajar Mekar Indah (FMI)

Kegiatan	Check list		Keterangan Bagian
	Ada	Tidak Ada	
Lampu Penerangan (<i>indoor & Outdoor</i>)	52.35%	47.65%	Teknisi
Pengecekan AC	94.71%	5.29%	Teknisi
Pengecekan Diesel	37.06%	62.94%	Teknisi
Pengecekan Pintu otomatis	47.65%	52.35%	Teknisi
Komputer	72.35%	27.65%	Administrasi
Keadaan Kelengkapan ATK	68.82%	31.18%	Administrasi
Pengecekan Administrasi	34.71%	65.29%	Administrasi
Mengatur dan mengendalikan ruangan	37.06%	62.94%	Crew Housekeeping
Membersihkan fasilitas kantor	89.41%	10.59%	Crew Housekeeping
Merancang lingkungan sekitar <i>outdoor</i>	62.94%	37.06%	Gardener
Membersihkan area <i>outdoor</i>	68.82%	31.18%	Gardener

Sumber: Bagian Kepegawaian PT.FMI, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat dari beberapa kegiatan yang memiliki permasalahan pada tingkat persentase kegiatan lingkungan kerja di PT FMI, yaitu kegiatan pada pengecekan diesel data diperoleh adalah 62.94%, pengecekan pintu otomatis data diperoleh adalah 52.35%, pengecekan administrasi data diperoleh adalah 65.29%, mengatur dan mengendalikan ruangan data diperoleh adalah 62.94%.

Fenomena yang terjadi saat ini adanya permasalahan di lapangan yang mengindikasikan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya: Profesional, pelayanan, adaptasi, kreatifitas, kerjasama, pengembangan diri, tanggung jawab, dan kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Di PT. Fajar Mekar Indah (FMI)
Periode Januari-Desember 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Penilaian							
		Profesional	Pelayanan Service	Adaptasi	Kreatifitas/Performance	Kerjasama	Pengembangan diri	Tanggungjawab	Kepemimpinan
Building Manager	1	7	7	3	5	4	5	6	6
Administrasi	1	3	7	8	7	4	4	5	5
Crew Gondola	3	8	8	6	7	8	6	7	7
Crew Housekeeping	12	3	4	6	5	6	6	4	3
Gardener	7	5	3	6	7	6	6	5	3
Limbah Racik	2	4	3	4	4	5	5	4	3
Receptionist	1	7	7	6	6	7	8	6	6
Supervisor Housekeeping	1	4	4	5	3	4	4	4	4
Supervisor Teknisi	1	4	5	7	8	6	6	6	4
Teknisi	5	4	4	6	5	5	4	4	3
Total	34								

Berdasarkan Tabel 1.3 menjelaskan adanya permasalahan pada data penilaian Kinerja Karyawan yang mengalami skor nilai di nyatakan tidak sesuai dengan target perusahaan di PT. FMI periode Januari-Desember 2022 dengan total karyawan 34 orang pada saat pra survey.

METHOD

Metode penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan dekriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) menjelaskan metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positiveme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif *statistic* dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini juga disebut metode *discovery* atau penemuan. Dalam hal ini termasuk metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik menurut Borg and Gall **dalam** buku (Prof. Dr. Sugiyono, 2017).

Penelitian ini berfokus pada PT. FMI area BI Provinsi Banten dan DKI Jakarta untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rancangan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif. Ada tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu 176 karyawan, pada PT. FMI area Banten jumlah karyawan yang kerja sama BI yaitu 34 karyawan, sedangkan untuk PT. FMI area DKI Jakarta jumlah karyawan yang kerja sama BI yaitu 142 karyawan. Penarikan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* yaitu sampel sebanyak 75 responden. Responden ditarik dari kelompok populasi secara acak dengan bantuan *software Microsoft Excel*, kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi Smart PLS Ver 3.0 serta SEM. Data primer dalam penelitian ini bersumber langsung dari responden yaitu karyawan PT. FMI. Data sekunder bersumber dari divisi HRD kepegawaian PT.FMI, buku, internet, dan pihak lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden.
2. Studi dokumentasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang diperoleh dari HRD PT.FMI

Variabel penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel bebas, terdiri dari Kompetensi Karyawan (X_1), dan Lingkungan Kerja(X_2)
- b. Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Untuk memperoleh data yang diperlukan di lapangan, dalam rangka membuktikan hipotesis yang telah ditetapkan, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data yang tepat dalam arti dapat di pertanggung jawabkan. Bentuk kuesioner merupakan sejumlah butiran-butiran pertanyaan yang secara tertulis dibuat sebelum diberikan kepada responden untuk dijawab. Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
	> 6 tahun	16	21,3
	Jumlah	75	100
4	Tingkat Pendidikan		
	SMA/SMK	20	26,7
	D1	2	2,7
	D3	11	13,6
	S1	32	43,7
	S2 Keatas	10	13,3
	Jumlah	75	100

Sumber: Hasil diolah dalam penelitian, 2023.

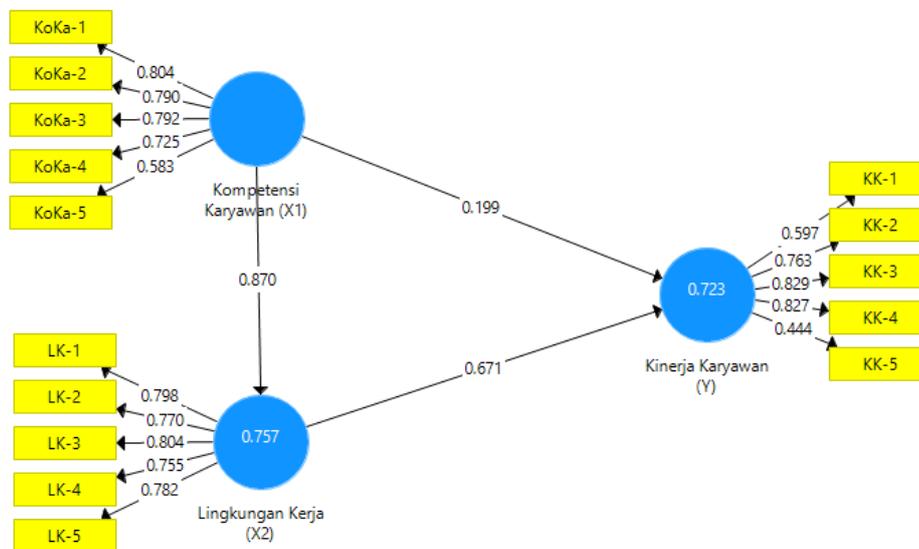
Dalam Tabel 4.1 di atas memberikan informasi tentang karakteristik- karakteristik responden yang di dalamnya dijelaskan mengenai persentase responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden Pria 50.7 persen lebih banyak dari responden wanita 49.3 persen dengan rentang usia paling banyak pada usia >26 tahun 54.7 persen. Selanjutnya karakteristik responden dilihat dari lama bekerja paling banyak pada rentang waktu 1– 2 tahun yaitu sebesar 38.7 persen. Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikannya paling banyak pada tingkat S1 yaitu sebanyak 43.7 persen.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden yang telah dirangkum pada tabel diatas. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 75 responden sesuai dengan sampel penelitian yang dipilih.

Uji Kualitas Data

Hasil Analisis *Outer Model*

Uji Validitas memiliki tujuan untuk memperhatikan seberapa baik sebuah teknik, instrument atau proses dalam mengukur dari suatu konsep. Menurut Menurut Ghazali dan Latan (2015: 74) indikator yang memiliki nilai loading factor >0.6 dapat diterima. Hasil uji validitas dapat dilihat pada gamabar dibawah:

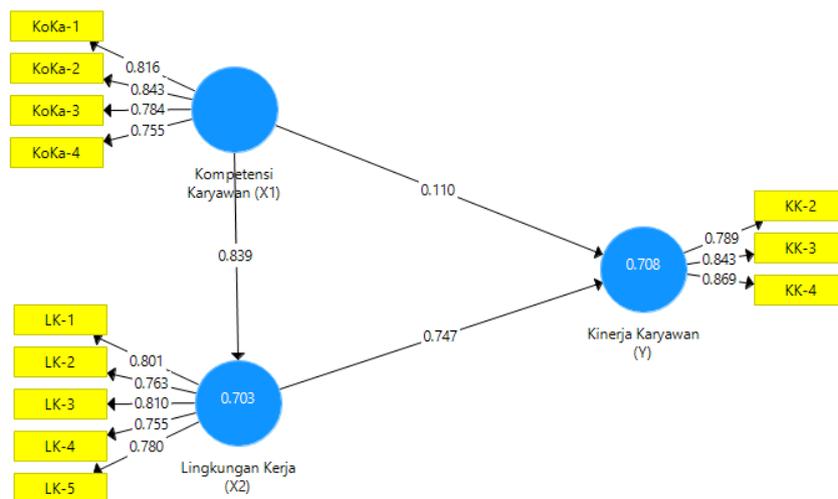


Gambar 4.2 Uji Validitas (*Outer Model Awal*)

Sumber: Diolah dalam penelitian, 2023

Pada Gambar 4.2 di atas dapat dilihat nilai dari loading factor untuk variabel kompetensi karyawan KoKa1, KoKa2, KoKa3, KoKa4, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan KK2, KK3, KK4 indikator memiliki nilai loading factor lebih besar dari 0.60 dan dinyatakan valid. Sedangkan nilai loading factor untuk variabel kompetensi karyawan KoKa5 yaitu 0.583 dan variabel kinerja karyawan KK1 yaitu 0.597, KK5 yaitu 0.444, terlihat jelas bahwa memiliki nilai loading factor kurang dari 0.60 artinya lebih kecil dan tidak valid sehingga indikator tersebut harus dihilangkan.

Tahap berikutnya setelah menghilangkan nilai loading factor yang kurang dari 0.60, maka diperoleh model pengukuran sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Validitas (*Outer Model Akhir*)

Sumber: Diolah dalam penelitian, 2023

Pada Gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa nilai loading factor yang nilai kurang dari 0.6 yaitu pada variabel kompetensi karyawan KoKa5 dan kinerja karyawan KK1, KK5. Hal ini sudah tidak ada setelah di hilangkan pada uji validitas dari outer model awal karena tidak memenuhi syarat. Setelah melakukan uji validitas yang kedua semua nilai loading factor sudah memenuhi syarat sehingga pengujian bisa di proses ketahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas (Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*)

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Intrumen reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Pengguna *cronbach's alpha* cenderung menaksir lebih rendah reliabilitas variabel dibandingkan *composite reliability* sehingga disarankan untuk menggunakan *composite reliability* (Haryono, 2017). Dalam sebuah konstruk dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.70.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Rho_A	Composite reability	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0.781	0.785	0.873	0.696
Kompetensi Karyawan (X ₁)	0.813	0.818	0.877	0.640
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.841	0.846	0.887	0.612

Sumber: Diolah dalam penelitian, 20233

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur variabel. Dikatakan valid dan *reliable* apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0.60. Dari gambar tersebut nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel mempunyai nilai > 0.60. Nilai AVE terlihat nilai setiap variabel mempunyai nilai > 0.5 sehingga dinyatakan valid. Untuk nilai *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7 sehingga variabel dapat dinyatakan reliabel, dan semua variabel dinyatakan sudah memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Struktural Model (Inner Model)

R-Square

Pengujian *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai estimasi *R-Square* dapat di lihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Koefisien Determinasi R²

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.723	0.715
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.757	0.754

Sumber: Diolah dalam penelitian, 2023

Dari gambar diatas dihasilkan nilai R² adalah 0.723 yang artinya variabel kinerja karyawan di pengaruhi kompetensi karyawan sebesar 72.3 persen dan sisanya sebesar 27.7 persen dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang di uji. Dan nilai R² berikutnya sebesar 0.757 yang artinya variabel lingkungan kerja dipengaruhi kompetensi karyawan sebesar 75.7 persen, dan sisanya sebesar 24.3 persen dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diuji.

Uji Hipotesis

Hasil hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai $T_{Statistic} > T_{tabel}$ (1.960) atau $P_{values} < 0.05$. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Hipotesis	Koefisien Jalur	Original Sample	T Statistic	P Value
H ₁	Kompetensi Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.110	0.930	0.363
H ₂	Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.839	21.866	0.000
H ₃	Kompetensi Karyawan ->Lingkungan Kerja	0.747	6.593	0.000

Sumber: Diolah dalam penelitian, 2023

Dari Tabel 4.4 di atas hasil uji bootstrapping dengan SmartPLS dapat dijelaskan hipotesis dari setiap koefisien jalur adalah sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi Karyawan (X₁) Berpengaruh Negatif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui hipotesis 1 (Kompetensi karyawan -Kinerja Karyawan) memperoleh tstatistic 0.930 dan p value 0.363. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena tstatistic (0.930) < t tabel (1.96) dan p value (0.363) > α (0.05). Dengan demikian **hipotesis 1 tidak didukung.**

H₂ : Lingkungan Kerja (X₂) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui hipotesis 2 (Lingkungan Kerja -Kinerja Karyawan) memperoleh tstatistic 6.593 dan p value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena tstatistic (6.593) > t tabel (1.96) dan p value (0.000) < α (0.05). Dengan demikian **hipotesis 2 diterima.**

H₃ : Kompetensi Karyawan (X₁) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan dari tabel di atas diketahui hipotesis 1 (Kompetensi karyawan – Lingkungan Kerja) memperoleh tstatistic 21.866 dan p value 0.000. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan

kerja karena $t_{\text{statistic}} (21.866) > t_{\text{tabel}} (1.96)$ dan $p \text{ value} (0.000) < \alpha (0.05)$. Dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

PEMBAHASAN HIPOTESIS

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten Dan DKI Jakarta

Kompetensi karyawan (X1) mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ini didukung secara statistik oleh hasil empiris. Nilai Sample mean 0.110 memiliki arah negative dengan probabilitas 0.930 yang berarti tidak signifikan. Artinya variable kompetensi secara persial tidak dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mekar Indah (FMI). Hal ini sejalan dengan penelitian Rahmat Hidayat (2020), Kompetensi Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Kompetensi merupakan Sebuah Kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi yang baik merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk memberikan Hasil yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan PT. Mekar Fajar indah (FMI).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten Dan DKI Jakarta

Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ini didukung secara statistik oleh hasil empiris. Nilai Sample mean 0.747 memiliki arah positif dengan probabilitas 0.000 yang berarti signifikan. Variable Lingkungan Kerja secara persial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Hal ini sejalan dengan penelitian Siti Maisarah Hasibuan (2018), yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri sebesar 29,8%

apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan membaik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Mekar Indah (FMI) yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja juga akan semakin membaik.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja Pada PT. FMI Area Bank Indonesia Provinsi Banten Dan DKI Jakarta

Kompetensi karyawan (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (X2). Hipotesis ini didukung secara statistik oleh hasil empiris. Nilai Sample mean 0.839 memiliki arah positif dengan probabilitas 0.00 yang berarti signifikan. Artinya variable kompetensi secara persial dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fajar Mekar Indah (FMI). Hal ini sejalan dengan penelitian Layaman dan Sofwatun Nidak (2016), yang menjelaskan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fajar Mekar Indah (FMI) yang artinya apabila kompetensi kerja baik maka lingkungan kerja juga akan semakin membaik.

CONCLUSION

Dengan memperhatikan analisis dan pembahasan dalam bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut memperoleh nilai $t_{\text{statistic}} (0.930) < t_{\text{tabel}} (1.96)$ dan $p_{\text{value}} (0.363) > \alpha (0.05)$. Artinya variabel kompetensi karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun di PT. Fajar Mekar Indah (FMI).
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut memperoleh nilai $t_{\text{statistic}} (6.593) > t_{\text{tabel}} (1.96)$ dan $p_{\text{value}} (0.000) < \alpha (0.05)$. Artinya variabel lingkungan kerja semakin naik, maka kinerja karyawan meningkat di PT. Fajar Mekar Indah (FMI).

3. Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Dari kesimpulan tersebut memperoleh nilai $t_{\text{statistic}} (21.866) > t_{\text{tabel}} (1.96)$ dan $p_{\text{value}} (0.000) < \alpha (0.05)$. Artinya variabel kompetensi karyawan semakin naik, maka lingkungan kerja meningkat di PT. Fajar Mekar Indah (FMI).

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dan kepada para penulis artikel yang telah kami review hasil penelitiannya.

REFERENCES

- Abdillah, Willy., Jogiyanto 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi (2018:65), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. National Finance. Jurnal Arastirma, Vol. 1, No. 2775-9695. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/view/12371/7395>
- Busron, Muhammad, 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Gordon dalam Sutrisno (2016:204). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wisasan Jaya Makmur Kota Tangerang. Jurnal Scientific Journal of Reflection, vol. 4, No. 4, 2615- 3009. <https://media.neliti.com/media/publications/531934-none-33310c3b.pdf>
- Ghozali, I, & Latan, H. (2015). Partial Lest Square: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program smart PLS 3.0 (2nd ed). Semarang: Universitas Dipenogoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, A (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maslow, kusuma (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada

- Desa Pasirsari. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, vol. 3 No. 1.
file:///C:/Users/user/Downloads/631-Article%20Text-909-1-10-20191114.pdf
- Rahmat Hidayat (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Sekretari dan Manajemen vol 5, No. 1
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/8838/pdf>
- Sedarmayanti (2019). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT Prima Abadi di Jakarta. Jurnal Ekonomi Efektif, vol. 4, No. 2.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/17123/8963>
- Siti Maisarah Hasibuan, (2018), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1,
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2243/2241>
- Sudaryo, et al (2016:10). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XYZ. Jurnal Mitra Manajemen, vol. 4, No. 6, 990-1001. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/417/367>.
- Sugiyono, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen vol. 3, (1),2579-9401.
<http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- PT FMI. (2022, Oktober Monday). Tentang Kami Sejarah PT. Fajar Mekar Indah. Retrieved from PT. Fajar Mekar Indah: <http://fmi.co.id/portfolio.html>.
- Wibowo, (2019;234). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grand Media Jakarta. Jurnal Ekonomi Kreatif, vol. 2, No. 4, 2622-8882.
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/10691/6688>.