

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2009) Kinerja juga merupakan hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipecah menjadi dua kategori: kinerja karyawan individu dan kinerja organisasi. Kinerja organisasi adalah puncak dari semua upaya yang berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan, sedangkan kinerja karyawan adalah hasil dari upaya masing-masing individu dalam organisasi tertentu.

Menurut Mariana (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi ekonomi menghasilkan kinerja.

Bedasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keseluruhan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta hasil kerja yang telah di sepakati bersama.

### **a. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

#### 1. Faktor Instrinsik

Faktor instrinsik adalah faktor yang bawaan sejak lahir dan faktor yang berkembang seiring berjalannya waktu. Faktor bawaan termasuk bakat, ciri kepribadian dan keadaan fisiologis dan psikologis. Pengetahuan, kemampuan, etos kerja, pengalaman dan motivasi terhadap pekerja merupakan faktor yang diperoleh.

#### 2. Faktor lingkungan internal

Faktor lingkungan internal suatu organisasi adalah pendukung organisasi dimana suatu organisasi berada. Tingkat kinerja karyawan sangat di pengaruhi oleh bantuan ini seperti visi, misi dan tujuan organisasi merupakan salah satu faktor lingkungan internal.

#### 3. Faktor eksternal organisasi

Faktor eksternal organisasi yaitu dimana situasi, peristiwa atau keadaan yang terjadi didalam dan dapat mempengaruhi lingkungan eksternal.

### **b. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2015) ada beberapa indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilkakukan dalam satu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

#### 2. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pekerjaan.

### 3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

### 4. Kerja sama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

## 2. Skill Kerja

Menurut Iverson (2001) skill kerja adalah Kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan lebih baik. Menurut Dunnett dalam Lian Arcynthia (2013) skill adalah sebagai kapasitas kebutuhan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu serangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Nur Azizah (2018) Keterampilan pada dasarnya berawal terbiasa yang sering dilakukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

Menurut Febrio (2020) menjelaskan keterampilan atau kemampuan tersebut pada dasarnya akan lebih baik bila terus diasah dan dilatih untuk menaikkan kemampuan sehingga akan menjadi ahli atau menguasai dari salah satu bidang keterampilan yang ada

Bedasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa skill kerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang agar menyelesaikan tugas baik dengan baik.

### **a. Indikator Skill Kerja**

Menurut (Yuniarsih 2011) ada beberapa indikator skill kerja sebagai berikut:

#### 1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

Kemampuan untuk memahami tugas dan memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

#### 2. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

Keahlian untuk mengambil tindakan dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien

#### 3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan untuk melakukan tugas dengan tingkat keakuratan yang tinggi dan perhatian terhadap hal yang lebih detail.

### **1. Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu suasana kerja yang nyaman dan perlengkapan pekerjaan yang memadai agar terlaksana pekerjaan dengan lancar (Gresida and Utama 2019).

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan yang nyaman dan tenang maka karyawan itu menjalankan tugasnya semakin baik.

Dari kesimpulan diatas, maka pengertian dari lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan maksimal.

### **a. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Suwardi dan Daryanto (2018) lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

### **b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2017) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

#### **1. Warna**

Salah satu faktor penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa karyawan

#### **2. Kebersihan lingkungan kerja**

Secara tidak langsung kebersihan lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila kebersihan lingkungan dapat terjaga.

#### **3. Penerangan**

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

#### **4. Pertukaran Udara**

Kesehatan fisik karyawan akan meningkat Ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara.

5. Jaminan terhadap kewanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2016) Indikator-indikator Lingkungan Kerja antara lain:

1. Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup tapi tidak menyilaukan karyawan dan membantu kinerja karyawan.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik dan cukup akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup didalam ruangan kerja sangat diperlukan karena itu bisa membantu kinerja karyawan.

3. Kebisingan

Kebisingan di ruangan sangat mengganggu konsentrasi kinerja karyawan, maka dari itu tidak boleh adanya kebisingan di ruangan.

4. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas kinerja karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian relevan merupakan suatu gambaran tentang penelitian yang sebelumnya sudah pernah dilakukan. Penelitian relevan bertujuan untuk mengetahui apa saja perbedaan dan persamaan yang akan diteliti dengan yang sudah pernah diteliti. Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan di cantumkan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yakni:

**Tabel 2.1 Penelitian yang relevan**

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel dan Alat analisis	Hasil Penelitian
1	Anjani (2022)	Skill Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)  Analisa data dilakukan dengan model regresi linear berganda.	1) Berdasarkan hasil uji secara simultan variabel skill dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani Perkasa Bangkinang. 2) Sedangkan berdasarkan hasil uji secara parsial, variabel skill dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahyu Rintiyani
2	Kandou (2016)	Knowlegde (X1) Skill Kerja (X2) Attitude (X3) Kinerja Karyawan (Y1)  Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa knowledge management, skill, dan attitude memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Bank SulutGo Manado. Manado
3	Rahmatika (2022)	Skill Kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1) Kepuasan Kerja (Z) Jenis penelitian	Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

		ini menggunakan explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data ini menggunakan SEM-PLS	
4	Ilmiah (2022)	Knowledge (X1) Skill (X2) Motivasi (X3) Kinerja karyawan (Y1)  Analisis data menggunakan uji regresi liner berganda.	Bedasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keterampilan dan motivasi baik secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lusiana Jasa Karya.
5	Famella (2015)	Keterampilan kerja (X1) Pengalaman kerja (X2) Sikap kerja (X3) Kinerja karyawan (Y1)  Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso, sikap kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.
6	Suparyanto dan Rosad (2020)	Keterampilan kerja (X1) Pengalaman kerja (X2) Kemampuan SDM (X3) Kinerja karyawan (Y1)  Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



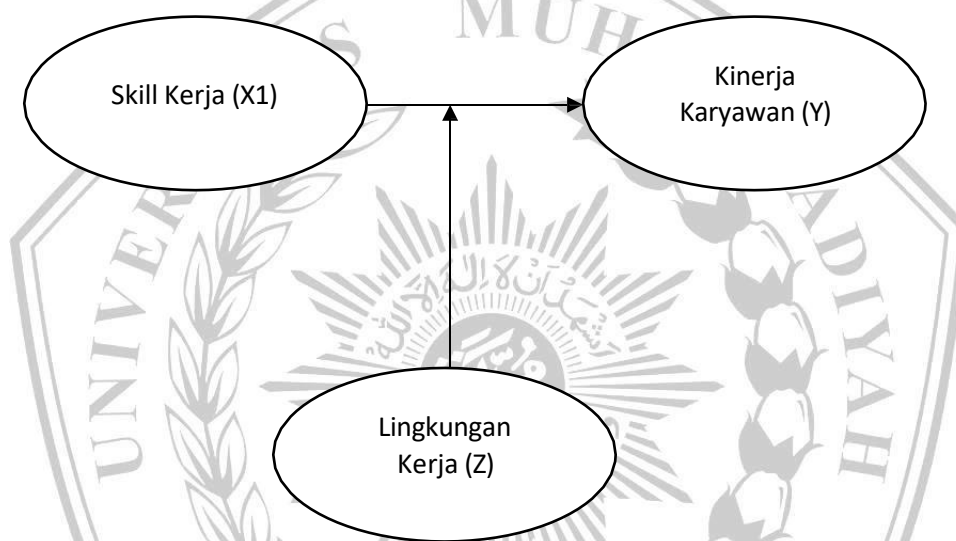
		adalah regresi linear berganda.	
7	(Tolo Indri (2016)	<p>Keterampilan kerja (X1)          Disiplin kerja (X2)          Lingkungan kerja (X3)          Kinerja karyawan (Y1)</p> <p>Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
8	Pamungkas (2023)	<p>Skill kerja (X1)          Budaya Kerja (X2)          Kinerja Karyawan (Y1)</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistika untuk menjawab rumusan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian menggunakan program SPSS versi 25.</p>	<p>Hasil penelitian ini yaitu secara parsial variabel skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey, secara parsial variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey dan secara simultan menyatakan bahwa variabel skill dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Indokey.</p>
9	Halawa (2019)	<p>Keterampilan Kerja (X1)          Efektivitas Kerja (X2)          Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda</p>	<p>Bedasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

10	Utami (2021)	Keterampilan kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y1)  Penelitian ini termasuk asosiatif kasual dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik nalaisis data menggunakan regresi berganda dengan SPSS	1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----	--------------	--	---

Bedasarkan table penelitian terdahulu, diketahui bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dengan peneliti ini. Persamaan yakni sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan Skill Kerja sebagai variabel bebas. Perbedaan yaitu terletak pada lingkungan kerja menggunakan variabel moderasi pada bagian Produksi di UD Dharma Sejati Tulungagung. Selain itu, perbedaan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian yang diteliti.

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh Skill Kerja terhadap kinerja Karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi perlu digambarkan kerangka konseptual dari gambar 2.1.



**Gambar 2.1 Variabel Moderasi Lingkungan Kerja (Peneliti, 2024)**

Kerangka konseptual

Bedasarkan kerangka konseptual diatas pada gambar 2.1 peneliti ingin menganalisis bahwa pengaruh Skill Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi pada bagian produksi di UD Dharma Sejati Tulungagung yang dimungkinkan akan memperkuat dan memperlemah antara Skill Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang sifatnya sementara, atau kesimpulan sementara atau dugaan yang bersifat logis tentang suatu populasi. Menurut Indrawati (2015) Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang diperkirakan akan didukung data empiris dalam penelitian. Menurut pengertian diatas maka hipotesis yang dikembangkan ini adalah sebagai berikut:

### **1. Skill Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Bedasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anjani 2022) variabel skill berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Pamungkas (2023) variable skill kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumusan hipotesis:

**H1: Diduga Skill Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **2. Lingkungan kerja memoderasi Skill kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan**

Bedasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Hasil penelitian ini dilakukan oleh Neni Marlina (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan

Arbyan&Riyanto (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Himma (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bedasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis:

**H2: Diduga lingkungan Kerja memoderasi pengaruh skill kerja terhadap kinerja karyawan**