

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Sehubungan dengan penelitian ini, telah dilakukan *comparative review* terhadap beberapa penelitian yang telah dibuat, penelitian yang di *review* tersebut berhubungan dengan judul yang sedang dibahas yaitu penelitian mengenai pengaruh kompetensi, lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Music Mfg. Indonesia. Berikut adalah ringkasan beberapa penelitian terdahulu:

Penelitian pertama dilakukan oleh Khuzaimah (2017) “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”. JOM Fekon Vol 4 No. 1 (Februari) 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kantor pusat Bank Riau Kepri Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah 276 karyawan dan 73 karyawan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan alat uji validitas, reliabilitas dan hipotesis klasik untuk melakukan pengambilan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Windows SPSS 21 untuk analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dilihat dari hasil uji tuntas, uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kemampuan, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 yang berarti pengembangan karir, kemampuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh 77,9% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini.

Penelitian kedua dilakukan oleh Aryanti & Herawati (2021) “Strategi meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan persepsi dukungan perusahaan dan kompensasi, Kepuasan kerja sebagai intervening pada karyawan dinas tenaga kerja dan trans-migrasi daerah istimewa Yogyakarta (DIY)”. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5 No. 1, 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY (Disnakertrans DIY) meningkatkan keterlibatan kerja dengan penilaian karyawan mengenai dukungan yang diberikan organisasi dan kompensasi melalui kepuasan karyawan. Penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan 27 pernyataan untuk

mengumpulkan data dengan sasaran 114 populasi. Sampel pada penelitian ini menggunakan sebagian dari total populasi sasaran. Analisis menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis jalur untuk membuktikan adanya variabel mediasi pada penelitian. Penelitian ini mampu membuktikan jika persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, ini berarti kepuasan kerja di Disnakertrans DIY akan meningkat jika karyawan merasa organisasi memberikan dukungan padanya. Kompensasi dan kepuasan kerja pada penelitian ini juga dibuktikan memiliki pengaruh signifikan, yang artinya selain dukungan organisasi kompensasi juga mempengaruhi bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Selanjutnya persepsi dukungan dari organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, yang artinya apabila kesejahteraan terjamin karyawan akan merasa memiliki keterikatan baik dengan organisasi maupun dengan pekerjaannya. Menurut hasil analisis jalur yang telah dilakukan kepuasan karyawan terbukti memediasi penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi serta kompensasi terhadap keterlibatan karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Arimbawa and Giantari (2019) “Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 6, 2019 :3388-3416 ISSN: 2302-8912. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tish Gianyar. Metode sampling jenuh digunakan untuk melakukan survei sampel terhadap 39 karyawan, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menumbuhkan kesadaran pimpinan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi finansial karyawan, maka penting untuk terus memotivasi karyawan, juga perlu meningkatkan lingkungan fisik kerja dan kemampuan menjaga lingkungan kerja yang ada.

Penelitian keempat dilakukan oleh Hadi and Mahadika (2019) “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Jolin Permata Buana sebanyak 58 orang. Metode pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner

kepada sampel penelitian sebanyak 58 responden. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari nilai koefisien regresi $-0,087$ dan nilai signifikansi $0,294 > 0,05$ maka dapat diketahui bahwa sebagian keterlibatan pegawai berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari nilai koefisien regresi sebesar $0,564$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai koefisien regresi sebesar $0,491$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ terlihat bahwa budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji F (simultan), dari nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$ terlihat bahwa keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan budaya perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Meidita (2019) “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 226-237 ISSN 2623-2634 (online)*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode populasi terhubung 101, dan sampel yang digunakan adalah 101 karyawan yang merupakan sampel jenuh. Dan penelitian ini menggunakan teknologi analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan berdampak langsung pada kepuasan kerja, bukan melalui motivasi, kemampuan kerja berdampak tidak langsung pada kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Penelitian keenam dilakukan oleh Renyut et al. (2017) “*The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office*”. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III (November. 2017), PP 18-29*. Penelitian ini membahas beberapa kausalitas antar variabel meliputi; pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja sebagai kausalitas pertama kemudian pengaruh komitmen organisasi, kompetensi terhadap kinerja karyawan sebagai kausalitas kedua dan terakhir pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi, pekerjaan, kepuasan dan kompetensi atas kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di Kantor Gubernur Maluku dengan populasi 632 pegawai dan responden sebanyak 244 orang. Hasil WarpPLS menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Agbozo et al. (2017) "*The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana*". *Journal of Human Resource Management* 2017; 5(1): 12-18 ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online). Artikel ini berfokus pada bank komersial di Ghana dan mempelajari dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui (antara lain) dampak lingkungan fisik dan mental terhadap kinerja karyawan, mengetahui tingkat kepuasan karyawan bank secara keseluruhan, dan mempelajari apakah lingkungan kerja fisik, mental, sosial dan psikologis akan mempengaruhi kepuasan. Teknik pengambilan sampel bertingkat digunakan untuk memilih sampel untuk penelitian. Kuesioner digunakan sebagai alat penelitian, dan Paket Statistik Ilmu Sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan dari penelitian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai bank merasa puas dengan lingkungan kerjanya, khususnya lingkungan alam. Artikel ini menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan karyawan. Temuan artikel ini menekankan perlunya manajemen memperbaiki lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Saeed and Nasir (2016) "*Work Environment on Job Satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan*" *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT) Volume -3, Issue-6, Dec. 2016, ISSN: 2394 – 8124*. Survei ini bertujuan untuk menilai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja guru sekolah swasta di Lahore, Pakistan. Kuesioner standar digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 guru sekolah swasta. Analisis data dengan SPSS menggunakan korelasi, analisis basis komponen, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi serta pengaruh positif motivasi 1 terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi menjadi perantara antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru di Lahore, Pakistan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara *dalam* Khuzaimah (2017) adalah mendukung atau tidak mendukung karyawan yang berpengalaman, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam memperoleh hasil kerja yang terbaik. Orang yang puas dalam pekerjaan akan bekerja keras dan melakukan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Siswanto *dalam* Khuzaimah (2017) sebagian orang percaya bahwa kepuasan kerja dapat diukur dari aspek-aspek berikut: gaji pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi jabatan, dan sikap pimpinan terhadap bawahan.

Menurut pendapat lain oleh Asad *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018) sederhananya, kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan. Sifat kepuasan kerja itu sendiri sangat personal yang artinya persepsi kepuasan antara satu orang dengan yang lainnya akan sangat berbeda.

Menurut pendapat Robbins dan Judge *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018) dinyatakan bahwa demi kepuasan karyawan maka akan dilakukan empat langkah penanggulangan, yaitu:

1. Keluar
2. Tetap aktif (suara)
3. Loyalitas
4. Acuh (Kelalaian)

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif yang dihasilkan dengan mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis *dalam* Kambey and Trang 2016). Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi melalui perbandingan atau analisis pemikiran, perasaan antara harapan dan kenyataan, atau hasil dari upaya seseorang (Suparyadi *dalam* Kambey and Trang 2016). Robbins *dalam* Kambey and Trang (2016) kepuasan kerja menurutnya merupakan perasaan positif dalam bekerja berkat evaluasi karakteristik pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan orang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif tentang pekerjaannya.

2.2.1.1 Dimensi-dimensi Kepuasan Kerja

Luthans dalam Pangemanan, Pio, and Tumbel (2017) ada lima dimensi kepuasan kerja diusulkan, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan harus memberikan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk memikul tanggung jawab.
2. Upah, dimana upah yang diterima dianggap sesuai.
3. Promosi peluang dengan peluang promosi.
4. Pengawasan, dengan supervisor yang dapat memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Kolega, termasuk mereka yang terampil dan memberikan dukungan sosial.

2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Semua faktor kepuasan kerja organisasi perlu diperhatikan saat mengambil keputusan. Tidak terkecuali organisasi swasta atau organisasi pemerintah, termasuk hubungan dengan rekan kerja, dukungan kondisi kerja, kejelasan penugasan kerja, dan hubungan dengan atasan. (Fitriansyah 2020)

1. Hubungan Rekan Kerja

Menurut Goleman dan Rivai *dalam* Fitriansyah (2020) menyatakan bahwa kunci dari keterampilan sosial adalah empati, memahami perasaan orang lain dan mengambil pendapat, dan menghormati perasaan orang lain, dan kemudian hubungan interpersonal menjadi fokus utama, termasuk belajar menjadi pendengar yang baik dan bertanya serta belajar keterampilan di kerja. Bekerja sama untuk menciptakan sinergi dan hubungan peer-to-peer yang harmonis.

2. Dukungan Kondisi Kerja

Menurut Fred Luthans *dalam* Fitriansyah (2020) Dari sisi sumber daya manusia, kondisi kerja tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, apabila kondisi kerja baik seperti lingkungan yang bersih dan menarik akan memudahkan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan kelompok kerja, jika semua berjalan dengan baik maka tidak ada masalah kepuasan kerja, dan jika semuanya berjalan buruk maka akan terjadi ketidakpuasan kerja.

3. Kejelasan Pembagian Tugas

Menurut Manulang *dalam* Fitriansyah (2020) ketika pembagian kerja memenuhi enam elemen berikut, pembagian kerja menjadi jelas: mengapa, siapa, apa, kapan, di mana, dan bagaimana. Penggunaan elemen "mengapa" berarti pembagian tugas harus menyertakan alasan

untuk menghindari kesalahpahaman. Elemen "siapa" berarti bahwa tanggung jawab di tempat kerja harus diberikan kepada karyawan yang tepat. Elemen "apa" menentukan apa yang harus dilakukan karyawan. Unsur "kapan" mengacu pada kapan pekerjaan harus diselesaikan. Elemen "di mana" menunjukkan di mana pekerjaan karyawan harus dilakukan, termasuk bahan-bahan yang diperlukan. Unsur "bagaimana" mengandung arti bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya, sehingga diperoleh fakta yang cukup untuk memperjelas penerima pekerjaan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang berdampak pada kepuasan kerja dan pada akhirnya kinerja pekerjaan personel terkait.

4. Hubungan Dengan Atasan

Menurut Stephan P. Robbins *dalam* Fitriansyah (2020) contoh hubungan dengan atasan antara lain berbagai laporan kerja yang disiapkan oleh pegawai untuk direview oleh manajer atau pimpinan organisasi, kotak saran, keluhan, diskusi antara atasan dan bawahan, serta sesi tanya jawab. Para pegawai dapat menggunakan kesempatan ini untuk mengidentifikasi dan mendiskusikan masalah dengan atasannya.

2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans *dalam* Novita, Sunuharjo, and Ruhana (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja itu adalah sumber utama kepuasan.

b. Gaji

Diketahui bahwa upah dan gaji adalah faktor penting tetapi kompleks secara kognitif dan multi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Promosi

Peluang promosi cenderung memiliki dampak yang berbeda pada kepuasan kerja karena promosi mengambil berbagai bentuk dan membawa banyak manfaat.

d. Pengawasan

Pengawasan adalah sumber kepuasan kerja yang penting. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama berorientasi pada karyawan dan yang kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti yang diilustrasikan oleh manajer yang mengizinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

e. Rekan Kerja

rekan kerja atau anggota tim adalah sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi setiap karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat, bertindak sebagai sumber dukungan, penghiburan, nasehat dan bantuan bagi anggota individu.

f. Kondisi Kerja

Dampak lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sama dengan dampak kelompok kerja. Jika semua berjalan lancar, tidak ada masalah dengan kepuasan kerja.

2.2.2 Kompetensi

Menurut Wibowo *dalam* Khuzaimah (2017) kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi berarti keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut.

Menurut Sutrisno *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018) menyatakan bahwa dari sudut pandang etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku dari keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Menurut Moeheriono *dalam* Meidita (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan pelengkap atau pelengkap dari job description atau spesifikasi pekerjaan yang selama ini kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Rosmaini dan Tanjung *dalam* Meidita (2019) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang dapat menciptakan kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan para pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik fundamental dari setiap orang yang terkait dengan kriteria yang berkaitan dengan kinerja yang lebih baik atau efektif dalam suatu posisi atau situasi (Wibowo *dalam* Putu et al. 2016). Kompetensi adalah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan atau kualitas pribadi seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan pengalaman seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan untuk menghasilkan hasil yang sangat baik dalam pekerjaannya (Santiasih *dalam* Putu et al. 2016).

2.2.2.1 Dimensi-dimensi Kompetensi

Menurut Narimawati *dalam* Armaniah (2018) mengklasifikasikan dimensi kompetensi menjadi 3, yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah kemampuan untuk melakukan berbagai aktivitas mental - berpikir, bernalar dan memecahkan masalah. Individu di sebagian besar masyarakat sangat menghargai kecerdasan, dan untuk alasan yang benar.
2. Kompetensi emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengelola dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain di sekitarnya. Dalam hal ini, emosi berkaitan dengan perasaan tentang informasi hubungan.
3. Kompetensi sosial adalah kemampuan individu untuk bekerja sama, membangun interaksi sosial dengan lingkungan sekitarnya melalui pemanfaatan pengetahuan tentang dirinya dan keterampilan serta kemampuan berkomunikasi dengan rasa empati.

2.2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo *dalam* Meidita (2019) faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain:

1. Keyakinan dan nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Sifat/kepribadian
5. Motivasi
6. Masalah emosional
7. Budaya organisasi dan
8. Kemampuan intelektual.

Menurut Sedarmayanti *dalam* Meidita (2019) Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan perilaku, soft skill dan hard skill, yang kemudian dijadikan aspek yang diperhitungkan oleh banyak perusahaan saat merekrut karyawan ke dalam organisasi.

2.2.2.3 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Sutrisno *dalam* Meidita (2019) yaitu:

1. *Motives* (motivasi) adalah sesuatu yang dipikirkan seseorang secara konsisten untuk mengambil tindakan.

2. Sifat (*traits*) adalah ciri-ciri yang membuat orang berperilaku atau bagaimana seseorang bereaksi terhadap sesuatu dengan cara tertentu.
3. *Self-Concept* konsep diri merupakan sikap dan nilai yang dimiliki seseorang.
4. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang di bidang tertentu.
5. *Skills* (keterampilan), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tertentu baik fisik maupun mental.

Menurut Hutapea dan Thoha *dalam* Meidita (2019) Indikator kompetensi yaitu

1. Pengetahuan: kesadaran kognitif, misal karyawan mengetahui bagaimana mengenali pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Keterampilan: kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu. kompetensi mental atau kemampuan kognitif, termasuk pemikiran analitis dan konseptual.
3. Sikap kerja: penilaian positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek lingkungan kerja.
4. Ucapan.
5. Perilaku.

Indikator Kompetensi menurut Wibowo *dalam* Khuzaimah (2017) adalah sebagai berikut:

1. Konsep diri, sikap, nilai atau citra diri.
2. Pengetahuan dan informasi yang dimiliki orang dalam bidang tertentu.
3. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan tugas fisik atau mental tertentu.
4. Sifat, karakteristik fisik, dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
5. Motivasi, sesuatu yang selalu dipikirkan atau diinginkan orang untuk menimbulkan tindakan.

2.2.3. Lingkungan Kerja

Menurut Aisyaturrido, Wibowo, and Nuridin (2021) Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan dan perusahaan, karena lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti *dalam* Aisyaturrido, Wibowo, and Nuridin (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan tempat seseorang

bekerja, cara kerja karyawan, dan pengaturan kerja mereka (baik sendiri maupun sebagai kelompok).

Menurut Nitisemito *dalam* Aisyaturrido, Wibowo, and Nuridin (2021) mendefinisikan lingkungan kerja, karena segala sesuatu di sekitar pekerja dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Menurut Agbozo et al. (2017) lingkungan kerja yang menarik dan mendukung sangat penting untuk kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki banyak karakteristik yang dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk mempertahankan berbagai tugas pekerja dan bekerja secara efektif.

Tempat kerja yang baik akan diuji oleh karakteristik berikut: upah yang kompetitif, hubungan yang dapat dipercaya antara karyawan dan manajemen, kesetaraan dan keadilan untuk semua orang, beban kerja yang wajar, dan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai. Kombinasi dari semua kondisi tersebut menjadikan workstation sebagai kondisi kerja terbaik bagi karyawan untuk bekerja dengan kepuasan yang tinggi. Sebagai organisasi nirlaba, menciptakan lingkungan yang mendukung untuk karyawan yang puas adalah panduan yang diperlukan (Agbozo et al. 2017).

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya di tempat kerja (Aisyaturrido et al. 2021). Lingkungan kerja meliputi uraian tugas yang jelas, kewenangan yang memadai, tujuan kerja yang menantang, metode komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang sesuai (Mangkunegara *dalam* Khuzaimah 2017).

2.2.3.2 Dimensi-dimensi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga bentuk yang berbeda tetapi saling terkait. Ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja psikologis dan lingkungan kerja social (Agbozo et al. 2017).

1. Lingkungan Kerja Fisik

Ini adalah lingkungan kerja yang melibatkan bentuk fisik atau bentuk fisik dalam melakukan pekerjaan. Ini termasuk mesin, tata letak kantor, suhu, ventilasi, dan pencahayaan. Ini juga termasuk kebisingan dan tingkat kamar. Penelitian telah menunjukkan bahwa tugas-tugas seperti panas, kebisingan, dan pencahayaan secara langsung atau tidak langsung

mempengaruhi banyak proses mental. Misalnya, kebisingan dapat mengganggu kinerja kognitif pada jenis tugas tertentu.

Pengaturan lingkungan kerja manual dapat mempengaruhi derajat dan sifat interaksi sosial antara rekan kerja. Misalnya, desain kantor terbuka dan aspek lain dari tata letak fisik dapat menentukan jenis interaksi yang mungkin terjadi. Lingkungan fisik dapat memberikan keamanan fisik yang lebih banyak atau lebih sedikit. Studi tersebut menemukan bahwa setiap kali desain fisik gedung kantor membaik, produktivitas yang dihasilkan oleh kinerja karyawan meningkat sekitar 5-10%. Senada dengan itu, ia menyimpulkan bahwa jenis dan kualitas sistem pencahayaan di tempat kerja dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Temuan ini sekali lagi menunjukkan bahwa pencahayaan, kebisingan, warna, dan kualitas udara mempengaruhi produktivitas karyawan.

2. Lingkungan Kerja Psikologis

Lingkungan kerja psikologis terutama dapat dianggap sebagai bagian integral dari tempat kerja yang berhubungan dengan perilaku pekerja. Menurut perilaku, tiga jenis fenomena psikologis terkait dipertimbangkan: pengaruh (misalnya suasana hati, gejala psikologis, gangguan afektif); kognisi (misalnya sikap, persepsi, pengambilan keputusan); dan perilaku (misalnya efektivitas, ketidakhadiran, motivasi). Oleh karena itu, lingkungan kerja psikologis merupakan rangkaian karakteristik lingkungan kerja yang mempengaruhi emosi karyawan.

Lingkungan kerja psikologis memberikan gambaran yang baik tentang aktivitas psikologis yang dilakukan pekerja selama jam atau posisi kerja. Lingkungan kerja psikologis mencakup deskripsi dan referensi yang baik ke sumber informasi lain seperti stres, perundungan, persyaratan pekerjaan, kerja sama, dan konflik. Stres dan kesejahteraan adalah tema dalam lingkungan kerja psikologis. Pekerja mempertimbangkan faktor-faktor berikut, tetapi tidak terbatas pada mereka, sifat pekerjaan, upah yang diperoleh, peluang pertumbuhan, dll. Faktor-faktor tersebut mempengaruhi kepuasan karyawan dan mempengaruhi kinerja mereka. Sebuah studi menemukan bahwa ketika ada perubahan besar dalam gaji, promosi, dan tunjangan, pekerja merasa puas dan meningkatkan produktivitas.

3. Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan kerja sosial berkaitan dengan hubungan di lingkungan kerja. Ini termasuk cara komunikasi, hubungan antara atasan dan bawahan. Ini juga mencakup hubungan antara rekan kerja, orang lain yang bersedia memberikan bantuan dan kerja tim. Untuk mencapai lingkungan kerja yang progresif, orang-orang di semua tingkatan perusahaan harus dihormati

dalam operasi. Penghormatan pribadi di tempat kerja termasuk, namun tidak terbatas pada masalah seperti diskriminasi dan pemisahan berdasarkan usia, jenis kelamin, atau latar belakang etnis, pelecehan seksual, dan peran politik individu dalam membentuk hubungan di tempat kerja. Manajer perlu berperan sebagai fasilitator untuk membantu mengatasi hambatan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito *dalam* Khuzaimah (2017) Terdapat empat aspek lingkungan kerja non material yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana pekerjaannya memiliki struktur dan organisasi kerja yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaan mereka memahami tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin sering memberi mereka bimbingan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat. Kerjasama antar kelompok merupakan sejauh mana karyawan percaya bahwa terdapat kerjasama yang baik antar kelompok kerja yang ada.
4. Komunikasi yang lancar, yaitu sejauh mana karyawan merasa baik, komunikasi yang terbuka dan lancar antara rekan kerja dan pimpinan.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Dewi dan Pristiyono *dalam* Hadi dan Mahadika (2019) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu
3. Udara
4. Suara bising
5. Bau-bauan di tempat kerja
6. Ruang gerak yang diperlukan
7. Keamanan Kerja
8. Hubungan pegawai

Menurut Mangkunegara *dalam* Elizar and Tanjung (2018) ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain:

1. Kebersihan

2. Penerangan
3. Kebisingan
4. Suhu
5. Tata ruang
6. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

2.2.4 Keterlibatan Kerja

Job involvement atau keterlibatan kerja adalah hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi (Scott *dalam* Widyacahya and Wulandari 2018). Keterlibatan kerja diartikan sebagai indikator yang mengukur derajat keterlibatan karyawan dalam bekerja dan dalam proses pengambilan keputusan (Khan *dalam* Widyacahya and Wulandari 2018).

Menurut Davis and Newstrom *dalam* Widyacahya and Wulandari (2018) keterlibatan kerja adalah visibilitas yang dinikmati karyawan di tempat kerja, sejauh mana mereka secara aktif berpartisipasi di tempat kerja dan melihat pencapaian penting untuk diri mereka sendiri. Menurut Robbins *dalam* Widyacahya and Wulandari (2018) karyawan yang sangat terlibat akan mendukung jenis pekerjaan yang dilakukan dan sangat memperhatikan pekerjaan tersebut. Perhatian tinggi karyawan terhadap pekerjaan, keterikatan psikologis mereka dengan pekerjaan, dan keyakinan kuat mereka pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan dapat menunjukkan bahwa mereka sangat terlibat dalam pekerjaan.

Menurut Rotenberry *dalam* Widyacahya and Wulandari (2018) karyawan yang jarang mengikuti pekerjaan akan merasa kurang imparial dalam bekerja, sehingga cenderung bekerja secara rutin. Keterlibatan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kinerja yang berdampak pada prestasi karyawan. Pada saat yang sama, karyawan yang kurang terlibat dalam pekerjaan cenderung meninggalkan organisasi dan / atau menurunkan kinerja mereka dalam organisasi, dan terlibat dalam pekerjaan yang menghadapi tantangan lebih besar di luar area kerja mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kemampuan pekerja bertujuan untuk meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan perusahaan, sehingga anggota organisasi dapat berpartisipasi, sehingga memahami perannya dalam bekerja. Dalam hal ini, seseorang akan berpartisipasi dan mengekspresikan dirinya secara fisik dan emosional selama bekerja di perusahaan (Hadi and Mahadika 2019). Keterlibatan karyawan memiliki dua manfaat, yaitu: Pertama, meningkatkan kemungkinan pengambilan keputusan yang baik, perencanaan yang

lebih baik atau melakukan perbaikan yang lebih efektif, karena juga mencakup pandangan dan gagasan orang yang terkait langsung dengan situasi kerja. Kedua, partisipasi karyawan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan pihak yang harus melaksanakan keputusan tersebut (Nurul & Atmanu *dalam* Hadi and Mahadika 2019).

2.2.4.1 Dimensi Keterlibatan Kerja

Maslikhah *dalam* Hadi and Mahadika (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja dapat diukur menjadi 3 dimensi, yaitu:

1. *Vigor* (Moral) merupakan aspek keterlibatan karyawan, yang ditandai dengan kemampuan fisik dan intelektual yang tinggi saat menyelesaikan tugas perusahaan.
2. *Dedication* (Dedikasi) merupakan aspek *job involvement* yang ditandai dengan semangat karyawan dalam bekerja. Karyawan yang berdedikasi tinggi akan membuat pekerjaan mereka membuahkan hasil, menginspirasi, dan menantang.
3. *Absorption* (Menyatu) merupakan salah satu aspek keterlibatan kerja, karakteristiknya adalah perilaku karyawan menyebabkan mereka menaruh perhatian penuh pada pekerjaannya. Selama bekerja, karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut (Yuliana *dalam* Pangestu 2020) keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Personal

Faktor pribadi yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain faktor demografis dan psikologis. Faktor demografis meliputi:

a. Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja. Karyawan yang lebih tua cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan terlibat dalam pekerjaan, dan sebaliknya.

b. Pendidikan

Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin banyak jam kerja. Khusus bagi perempuan, semakin tinggi tingkat pendidikannya maka semakin besar pula kemungkinan bekerja yang mempengaruhi input pekerjaan.

c. Jenis Kelamin

Gender mengacu pada perbedaan biologis antara pria dan wanita ada perbedaan biologis antara pria dan wanita, di mana pria cenderung lebih rasional, aktif dan agresif, sedangkan wanita lebih emosional dan pasif.

d. Jabatan

Orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan dibandingkan dengan orang dengan tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

e. Senioritas

Jika perlakuan senioritas tidak diterapkan secara aktif, lingkungan di mana senioritas diterapkan dapat menciptakan hubungan yang sumbang antara pemimpin dan bawahan. Jika lansia mampu menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja terbaiknya sehingga dapat ditiru dan disebarakan kepada junior, maka konsep senioritas dapat dijelaskan secara positif.

Sedangkan faktor psikologis yang mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup:

- a. Nilai-nilai pribadi individu
- b. *Locus of Control* atau lokus pengendalian
- c. Kepuasan terhadap hasil kerja
- d. Absensi
- e. *Intense Turnover* atau pergantian yang intens

2. Faktor Situasional

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja antara lain:

- a. Jenis pekerjaan, yaitu konsistensi antara keinginan dan kemampuan karyawan dengan tugas yang diberikan.
- b. Di dalam organisasi, terdapat dukungan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan di dalam organisasi agar dapat secara efektif menghadapi situasi sulit.
- c. Gaji dinilai cukup baik dan cocok untuk karyawan, sehingga tidak akan menghambat kerja karyawan dengan gagasan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.
- d. Rasa aman, sehingga karyawan tidak akan menanggung resiko yang dapat membahayakan dirinya selama bekerja.

2.2.4.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Robbin and Judges *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah ukuran dukungan psikologis individu untuk pekerjaannya dan tingkat kinerja yang dicapai sebagai ukuran penghargaan diri.

Empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja adalah:

1. Menanggapi pekerjaan
2. Partisipasi dalam pekerjaan
3. Bertanggung jawab atas pekerjaan
4. Merasa pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran

Ansel & Wijono *dalam* Pangestu (2020) mengelompokkan menjadi empat indikator, yaitu:

1. Pekerjaan sebagai tujuan hidup

Sebagai tujuan utama kehidupan di tempat kerja, partisipasi kerja dianggap sebagai sejauh mana seseorang menganggap kondisi kerja itu penting, dan dianggap sebagai pusat identitas pribadi karena adanya peluang untuk memenuhi kebutuhan utamanya.

2. Partisipasi aktif dalam pekerjaan

Dalam partisipasi aktif dalam pekerjaan, keterlibatan kerja yang tinggi menyiratkan kesempatan untuk membuat keputusan kerja, memberikan kontribusi penting untuk tujuan organisasi, dan mencapai penentuan nasib sendiri. Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan untuk mempromosikan perwujudan prestise, otonomi diri dan kebutuhan harga diri.

3. Kinerja sebagai pusat harga diri

Dalam proses menjadikan kinerja sebagai harga diri, keterlibatan kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja adalah pusat perasaan yang layak.

4. Kesesuaian kinerja dan konsep diri

Kinerja di tempat kerja sesuai dengan perasaan yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukan.

2.3 Keterkaitan antara Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Keterlibatan Kerja

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elshifa et al. (2020) mempunyai nilai positif antara variabel keterlibatan kerja dan variabel kompetensi artinya semakin baik keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kompetensi karyawan PT. Adira Dinamika Multi-Finance Tbk. Cabang Pekalongan. Pada hasil uji hipotesis variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi.

Bukti uji hipotesis 1 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antara variabel keterlibatan kerja dengan variabel kompetensi karyawan. Adira Dinamika Multinational Financial Tbk. Cabang Pekalongan. Artinya komitmen kerja karyawan sangat erat kaitannya dengan keberhasilannya dalam memenuhi tanggung jawabnya sebagai karyawan. Partisipasi karyawan sebagai tenaga profesional akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas yang dilaksanakan, karena peningkatan partisipasi karyawan akan berdampak positif terhadap keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya yang akan memberikan kemampuan yang kompeten.

Penelitian yang dilakukan oleh Dharmayana et al., (2012) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi emosional dan keterlibatan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja akademik siswa senior. Kedua faktor ini penting untuk mendapatkan perhatian dan tekanan dalam upaya meningkatkan prestasi akademik siswa yang berprestasi. Ini artinya dengan meningkatkan kemampuan emosional siswa maka partisipasi siswa di sekolah akan meningkat yang berdampak langsung pada akademik siswa. kinerja. prestasi.

Menurut penelitian dari Komariyah (2019) bahwa hasil pengolahan data menunjukkan bahwa proses pembelajaran merupakan variabel keterlibatan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi fasilitator, berkaitan dengan nilai koefisien variabel lingkungan, dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi peserta didik. Variabel yang terlibat dalam proses pengajaran dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kompetensi fasilitator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hal ini berarti peningkatan partisipasi dalam proses pengajaran dan lingkungan kerja, serta peningkatan kompetensi fasilitator.

Data menunjukkan bahwa kesejahteraan emosional dan keterlibatan merupakan prediktor penting dari observasi kompetensi anak. Analisis lebih lanjut menegaskan hipotesis kami bahwa dalam tugas observasi, hubungan antara kebahagiaan dan kinerja memiliki peran

mediasi. Singkatnya, signifikansi teoritis dan praktis dari hasil dibahas, penelitian yang dilakukan oleh (Klemm and Neuhaus 2017).

Selanjutnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keterlibatan penelitian direktur DI dengan interpretasi dan implementasi kompetensi penelitian dalam program (Newell 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa direktur DI dengan skor yang lebih tinggi pada kesinambungan keterlibatan penelitian memiliki pemahaman dan implementasi kompetensi penelitian yang lebih lengkap, sehingga memperkuat pentingnya pembelajaran eksperiensial. Direktur DI dan pendidik diet lainnya dapat menggunakan temuan ini untuk memandu keputusan kursus, dengan demikian menjembatani kesenjangan kapasitas penelitian antara kursus dan praktik dietetika.

Penelitian berikutnya oleh Lim (2016) kajian ini memverifikasi dampak penerapan standar kompetensi nasional terhadap keterlibatan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan standar kompetensi nasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja. Secara khusus, penerapan standar kompetensi nasional dalam proses rekrutmen dan peningkatan kapasitas berdampak penting terhadap komitmen organisasi, dan penerapan standar kompetensi nasional dalam pengembangan kapasitas juga berdampak signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan mengkonfirmasi dampak penerapan standar kompetensi nasional terhadap partisipasi kerja, penelitian ini membuktikan efektivitas dan efektivitas penerapan standar kompetensi nasional dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leea & Brand *dalam* Kusendi R. (2017) hubungan lingkungan kerja dengan keterlibatan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam menunjang kreativitasnya maka semakin tinggi pula keterlibatan kerjanya dengan perusahaan. Selain itu pula penelitian yang dilakukan oleh Meyer *dalam* Kusendi R. (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendorong positif keterlibatan kerja adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, atasan dan bawahan, dalam hal ini hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat diklasifikasikan sebagai kualitas lingkungan kerja non material yang ada di Perusahaan MCD.

Perusahaan yang karyawannya keterlibatan aktif dalam bekerja akan menunjukkan rasa persatuan yang tinggi terhadap perusahaan dan memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya jika input pekerjaan individu rendah, maka semangat kerjanya juga rendah dan mereka menyesali pekerjaannya (Kusendi R. 2017). Artinya, data yang diperoleh dari hipotesis

dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kondisi lingkungan kerja dengan keterlibatan kerja PT. MCD. Artinya perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja yang lebih baik. Keterikatan karyawan lebih tinggi di PT MCD. Berdasarkan pembahasan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pada hipotesis ini H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kondisi lingkungan kerja terbukti berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngangi et al., (2019) Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh penting terhadap keterlibatan karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam employee engagement PT. Dimembe Nyiur Agripro.

Selanjutnya hasil penelitian dari Mohd *dalam* Ngangi et al. (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah reward, lingkungan kerja dan work-life balance. Setiap variabel independen memiliki pengaruh yang berbeda terhadap keterlibatan karyawan

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Nugroho (2019) dalam penelitian yang meneliti keterlibatan karyawan ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Organisasi dapat menggunakan penelitian ini untuk fokus pada aspek kunci yang akan menguntungkan semua orang yang ingin melakukan penelitian dan mendiskusikan keterlibatan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Supriyadi (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen retensi pegawai yang dimediasi oleh keterlibatan organisasi Bank Perkreditan Rakyat di Kota Batam.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kembau, Sendow, and Tawas (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar di wilayah Malalayang. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi empiris lain yang dilakukan oleh Praningrum *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018), Iskandar dan Juanda *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018), Turangan *dalam* Kembau, Sendow, and Tawas (2018) menunjukkan bahwa kompetensi kerja yang dilakukan suatu organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan.

Kompetensi menurut Wibowo *dalam* Arimbawa and Giantari (2019) Kemampuan kerja yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang

dibutuhkan oleh pekerjaan. Berdasarkan pemahaman tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kemampuan kerja yang dihasilkan dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kemampuan berdasarkan pengalaman dan dipelajari secara internal. nilai-nilai pribadi untuk melaksanakan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Hasil penelitian dari Sari *dalam* Arimbawa and Giantari (2019) menemukan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian terhadap variabel ini yang dilakukan oleh Arimbawa and Giantari (2019) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, lingkungan kerja fisik yang lebih tinggi akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, sehingga tercipta kepuasan kerja bagi karyawan yang bersangkutan. Artinya lingkungan kerja manual mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kondisi ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reskiputri *dalam* Arimbawa and Giantari (2019) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disamping itu sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo *dalam* Arimbawa and Giantari (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi, Septiadi dan Supartha *dalam* Arimbawa and Giantari (2019).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Arini, Arafat, and Wahidy 2021) berdasarkan proses pengujian dan rumus statistik yang digunakan untuk menghitung kekuatan pengaruh maka dapat menghasilkan data penelitian, yaitu apakah variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja. Hasilnya H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dampak lingkungan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adveni Aoliso & Hans Lao *dalam* Arini et al., 2021). Berdasarkan hasil penelitian diatas, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Cabang Tuspen Coupon telah menunjukkan hasil yang luar biasa. Variabel independen dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi variabel dependen atau kepuasan kerja.

2.3.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini yang dilakukan oleh Aryanti & Herawati (2021) menunjukkan hasil jika ada pengaruh secara signifikan antara penilaian karyawan pada dukungan organisasi dan keterlibatan kerja melalui mediasi kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja secara parsial mampu memediasi hubungan antara penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi dan keterlibatan kerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yakup (2017) berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi variabel keterlibatan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pengabdian masyarakat maka semakin tinggi pula kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja diciptakan oleh indeks partisipasi kerja karyawan yaitu karyawan berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dan dengan selalu berpartisipasi dalam setiap pekerjaan, karyawan menempatkan pekerjaannya di atas kepentingan pribadinya, baik pemerintah maupun tidak, Karyawan menganggap bahwa pekerjaan adalah sesuatu yang penting, dan itu adalah harga dirinya. Staf Biro Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Bone Bolango dapat melakukan semua tugas tersebut dengan baik dalam pekerjaannya dan dalam melayani masyarakat.

Dibandingkan dengan karyawan yang relatif kurang terlibat dalam pekerjaan, karyawan yang lebih banyak terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi akan lebih mampu melayani masyarakat secara efektif dan meningkatkan kinerja organisasi. Subawa dan Utama *dalam* Yakup (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arini et al., (2021) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita FEB UNSRAT. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditentukan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berarti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dosen wanita. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ariana & Riana (2016) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan telah dari hasil penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap keterlibatan kerja.
- H2: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja.
- H3: Diduga terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
- H4: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H5: Diduga terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H6: Diduga terdapat pengaruh kompetensi yang dimediasi oleh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.
- H7: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi oleh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai orang, objek, atau aktivitas, dan memiliki variabel tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk penelitian dan kesimpulan.

1. Variabel eksogen adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan fenomena yang diamati atau hubungan antar fenomena yang diamati.

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi (X1)
 - b. Lingkungan Kerja (X2)
2. Variabel endogen adalah faktor yang diamati dan diukur untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul atau tidak muncul, dan berubah sesuai dengan faktor yang dikenalkan oleh peneliti.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepuasan Kerja (Y)
- b. Keterlibatan Kerja (Z)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



