

## KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

**Ramanda Ibnu Nugraha\***

Email: [ramanda.122020234@ugj.ac.id](mailto:ramanda.122020234@ugj.ac.id)

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati  
Jl. Pemuda Raya, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat

**Noveria Susijawati**

Email: [Noveriasusijawati@ugj.ac.id](mailto:Noveriasusijawati@ugj.ac.id)

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati  
Jl. Pemuda Raya, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat

**Sunimah**

Email: [Sunimah@ugj.ac.id](mailto:Sunimah@ugj.ac.id)

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Swadaya Gunung Jati  
Jl. Pemuda Raya, Sunyaragi, Kec. Kesambi, Kota Cirebon, Jawa Barat

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Received: 2026-03-05

Revised: 2026-04-22

Accepted: 2026-05-11

**Kata Kunci:**

Kompetensi; Lingkungan\_Kerja;  
Kinerja\_Karyawan; Manufaktur;  
Furnitur

**Keywords:**

Competence; Work\_Environment;  
Employee\_Performance;  
Manufacturing; Furniture

### ABSTRAK

*Tingginya tuntutan target penyelesaian produksi di industri manufaktur furnitur mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya. Meskipun standar kompetensi teknis telah terpenuhi, fenomena fluktuasi kinerja tetap terjadi, yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Ciper Design (produsen furnitur rotan) di Kabupaten Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sekaligus sampel jenuh sebanyak 68 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, kompetensi ditemukan memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja. Model regresi yang digunakan terbukti efektif dalam menjelaskan sebagian besar variasi kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi secara berkelanjutan serta pembenahan lingkungan kerja fisik dan psikologis sejalan dengan indikasi masalah di lapangan seperti kebisingan dan suhu ruangan sebagai strategi utama peningkatan kinerja.*

### ABSTRACT

*The high demands of production completion targets in the furniture manufacturing industry require companies to optimize employee performance. Although technical competency standards have been met, fluctuations in performance continue to occur, indicating that work environment factors have a significant influence on improving employee performance. This study aims to analyze the influence of competencies and the work environment on employee performance at PT Lentera Ciper Design (a rattan furniture manufacturer) in Cirebon Regency. This study uses a quantitative approach with a saturated sample of 68 employees.*

\*Corresponding Author

Ramanda Ibnu Nugraha, dkk

*Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The analysis results show that both competence and work environment, partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance. Specifically, competence was found to have a more dominant influence than the work environment. The regression model used proved effective in explaining most of the performance variations. These findings confirm the importance of sustainable competency strengthening and the improvement of the physical and psychological work environment in line with field indications such as noise and room temperature as the main strategy for improving performance.*

## PENDAHULUAN

Industri manufaktur furnitur rotan saat ini menghadapi tuntutan target penyelesaian produksi dan kualitas yang tinggi, sehingga mengharuskan perusahaan, seperti PT Lentera Ciper Design, untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia (SDM). SDM bukan sekedar penggerak operasional, melainkan asset strategis yang integral dalam mencapai tujuan organisasi (Effendhi & Irbayuni, 2023). Kinerja karyawan di area produksi menjadi indikator kritis keberhasilan perusahaan, karena mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan, sekaligus menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Berliana et al., 2020).

Organisasi tidak hanya menginginkan tenaga kerja yang terampil tetapi juga individu yang kepribadiannya selaras dengan nilai dan tujuan organisasi dalam lingkungan kompetitif (Lisnawati & Alhidayatullah, 2023). Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, didukung oleh etos kerja yang selaras dengan persyaratan pekerjaan (Qomari & Claudia, 2023). Suasana kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikologis, akan menumbuhkan gairah, motivasi, dan kenyamanan di antara karyawan (Fitriatin & Yustini, 2023). Suasana kerja yang optimal menumbuhkan apresiasi dan motivasi karyawan, sehingga meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan yang efektif pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan daya saing operasional secara keseluruhan, namun kinerja yang kurang memadai dapat mengurangi produktivitas dan menghambat proses produksi (Uma & Swasti, 2024). Oleh karena itu, organisasi harus memprioritaskan unsur kompetensi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Lentera Ciper Design, yang berlokasi di Plumbon, Kabupaten Cirebon, adalah produsen furnitur rotan terkemuka yang telah berhasil memasuki pasar ekspor. Untuk mempertahankan daya saing ini, organisasi memerlukan tenaga kerja yang kompeten, dedikasi, dan profesional.

**Tabel 1. Hasil Mini Kuesioner**

No	Pernyataan Masalah	Ya (Setuju)
1	Suhu udara di ruangan panas/pengap.	5 orang
2	Pencahayaan kurang terang.	2 orang
3	Suara bising mengganggu konsentrasi.	7 orang
4	Sirkulasi udara kurang baik.	0 orang
5	Peraturan kerja kurang jelas/kurang konsisten diterapkan.	3 orang
6	Hubungan pribadi antar karyawan kurang harmonis.	2 orang
7	Kerja sama dalam tim/kelompok belum berjalan efektif.	3 orang
8	Keamanan barang pribadi di tempat kerja kurang terjamin	0 orang

Sumber : Data diolah tahun 2026

Hasil mini kuesioner terhadap 10 orang yang dilakukan untuk memetakan kondisi di lapangan, ditemukan beberapa indikasi permasalahan lingkungan kerja yang cukup signifikan, di mana aspek suara bising yang mengganggu konsentrasi menjadi keluhan utama yang disetujui oleh 6 responden. Selain kendala pada lingkungan fisik, aspek hubungan interpersonal juga menunjukkan kondisi yang kurang ideal, yaitu sebanyak 5 responden merasakan hubungan pribadi antar karyawan kurang harmonis dan 4 responden menilai kerja sama dalam tim belum berjalan efektif. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kinerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, kompetensi teknis juga diasumsikan memegang peranan penting di PT Lentera Ciper Design. Secara konseptual, kompetensi yang mencakup keterampilan teknis manufaktur, pengetahuan, dan kemampuan menjalankan tugas diperlukan untuk menjaga kualitas dan efektivitas kerja produksi. Karyawan dengan kompetensi tinggi diasumsikan cenderung bekerja lebih efisien dan meminimalkan kesalahan produk (cacat produksi). Namun, terdapat inkonsistensi temuan penelitian terdahulu (research gap) mengenai hal ini. Meskipun banyak teori mendukung pentingnya kompetensi, temuan secara statistik oleh Hidayat et al. (2024) justru membuktikan bahwa kompetensi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hidayat et al. (2024) menyimpulkan bahwa ketidakberpengaruhan ini dapat terjadi apabila tingkat kompetensi dasar yang dimiliki karyawan di tempat kerja tersebut rata-rata sudah sesuai atau memadai, sehingga tidak lagi menjadi faktor pendorong utama kinerja.

Penelitian ini bertujuan mengisi gap tersebut dengan mengkaji secara komprehensif pengaruh aktual dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Lentera Ciper Design. Melalui pemahaman hubungan faktor-faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat menyusun kebijakan dan program evaluasi SDM yang lebih efektif; tidak hanya berfokus pada standar keterampilan teknis, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja

yang mendukung kelancaran produksi, seperti kenyamanan fasilitas fisik, komunikasi yang baik, serta dukungan atasan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai dinamika pengelolaan tenaga kerja pada perusahaan manufaktur furnitur, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajer HRD dan pimpinan perusahaan di industri sejenis.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lentera Ciper Design. Variabel independent dalam penelitian ini terdiri atas kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan produksi PT Lentera Ciper Design yang berjumlah 68 orang berdasarkan data tahun 2024. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (di bawah 100 orang), teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2020) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diteliti pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi, yaitu sebanyak 68 responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator yang diadaptasi dari teori-teori sebelumnya untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Instrumen menggunakan skala Likert 5 tingkat, dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Data penelitian mencakup data primer yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen resmi dan literatur ilmiah yang relevan.

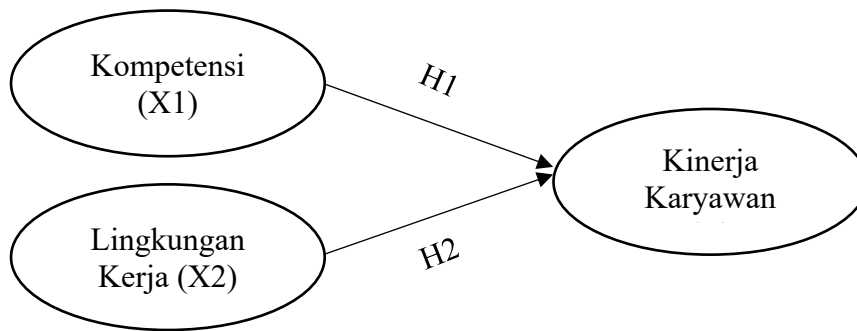
Validitas instrumen diuji melalui korelasi Pearson Product Moment, dengan ketentuan butir dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,05. Reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Cronbach's Alpha, dengan batas kelayakan  $\geq 0,70$ . Pengolahan dan analisis data dilakukan memakai SPSS. Prosedur analisis mencakup statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik (normalitas dan multikolinearitas), serta penerapan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji  $t$  untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji  $F$  untuk menilai pengaruh bersama (simultan), dengan tingkat signifikansi 0,05.

Variabel yang dipertimbangkan dalam analisis ini adalah Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y), Kompetensi sebagai variabel independen (X1), dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X2). Tabel 2 akan memberikan informasi terkait definisi operasional serta pengukuran tiap variabel yang digunakan pada penelitian ini.

**Tabel 2. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
<b>Kompetensi (X1)</b>  Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap. (Wibowo, 2014)	1. Pengetahuan	1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing. 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru.
	2. Keterampilan	1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. 2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan. 3. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifan dalam bekerja.
	3. Sikap	1. Adanya semangat kerja yang tinggi.
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>  Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Sunyoto, 2015)	1. Hubungan karyawan	1. Hubungan sebagai individu 2. Hubungan sebagai kelompok
	2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja	1. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
	3. Peraturan Kerja	1. Peraturan kerja
	4. Penerangan	1. Penerangan listrik 2. Penerangan matahari
	5. Sirkulasi udara	1. Ventilasi yang cukup 2. Pemasangan kipas atau AC
	6. Keamanan	1. Keamanan terhadap milik pribadi
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013)	1. Kualitas kerja	1. Ketetapan 2. Ketelitian 3. Keterampilan 4. Kebersihan
	2. Kuantitas kerja	1. Output yang dihasilkan 2. Kecepatan dalam menghasilkan output
	3. Dapat diandalkan	1. Mengikuti intruksi 2. Inisiatif 3. Hati-hati 4. Kerajinan
	4. Sikap	1. Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan 2. Kerja sama

Berdasarkan tabel 2, maka dapat disusun kerangka penelitian yang disajikan berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H<sub>1</sub>: Semakin tinggi Kompetensi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
2. H<sub>2</sub>: Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 68 karyawan sebagai responden. Untuk menggambarkan karakteristik responden, peneliti mengelompokkan data ke dalam beberapa kategori, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Ringkasan hasil analisis karakteristik responden disajikan pada Tabel 3 berikut :

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Responden	Persentase
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Laki-laki	46	67,6%
	Perempuan	22	32,4%
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
2	<b>Usia</b>		
	<25 tahun	14	20,6%
	25-35 tahun	39	57,4%
	36-45 tahun	12	17,6%
	>46 tahun	3	4,4%
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
3	<b>Pendidikan</b>		
	SMP	3	4,4%
	SMA	45	66,2%
	Diploma	2	23,5%
	Sarjana (S-1)	16	23,5%
	Magister (S-2)	2	2,9%
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>
4	<b>Lama bekerja</b>		
	1-5 tahun	60	88,2%
	6-10 tahun	7	10,3%
	11-15 tahun	1	1,5%
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 3, mayoritas individu laki-laki adalah 46 responden atau 67,6%. Dari segi usia, jumlah responden tertinggi ditemukan pada kelompok usia 22 – 35 years, yaitu 39 orang atau 57,4%. Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas, dengan jumlah 45 orang atau setara dengan 66,2%. Sementara itu, jika dilihat dari masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 1 – 5 tahun, yaitu sebanyak 60 orang atau 88,2%. Adapun hasil uji validitas untuk setiap variabel disajikan pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	r Tabel
1	0,760	0,749	0,815	0,238
2	0,764	0,817	0,775	0,238
3	0,816	0,771	0,821	0,238
4	0,837	0,814	0,762	0,238
5	0,774	0,804	0,857	0,238
6	0,810	0,833	0,857	0,238
7	0,682	0,766	0,792	0,238
8	0,736	0,800	0,837	0,238
9	0,802	0,856	0,752	0,238
10	0,816	0,792	0,842	0,238
11	0,777	0,842	0,699	0,238
12	0,790	0,724	0,741	0,238

Sumber : Data diolah tahun 2026

Uji validitas terhadap instrumen penelitian pada karyawan PT Lentera Ciper Design diperoleh nilai kritis r dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n-2 = 66$ , dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Berdasarkan tabel koefisien korelasi product moment, nilai kritis (tabel r) adalah 0,238. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Kompetensi	0,941
2	Lingkungan Kerja	0,948
3	Kinerja Karyawan	0,947

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,941, variabel Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,948, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,947. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,70, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat

dipercaya sebagai alat ukur (Ghozali, 2018). Selain itu, penelitian ini juga menerapkan uji asumsi klasik, yang mencakup uji multikolinearitas dan uji normalitas, dengan hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikollineritas**

Variabel	Toleransi	VIF
Kompetensi	0,605	1,654
Lingkungan kerja	0,605	1,654

Sumber : Data diolah tahun 2026

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan mengevaluasi nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$ . Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja masing-masing memiliki Tolerance 0,605 (lebih besar dari 0,10) serta VIF 1,654 (masih di bawah 10). Temuan ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas. Selanjutnya, uji normalitas memperlihatkan nilai Kolmogorov–Smirnov sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi 0,200, yang lebih besar daripada 0,05. Artinya, residual pada penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sementara itu, hasil regresi berganda yang diperoleh dari perhitungan ditampilkan pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,497	4,052		0,616	0,540
1. Kompetensi	0,513	0,092	0,498	5,585	0,000
2. Lingkungan Kerja	0,440	0,094	0,420	4,702	0,000

Adjusted R Square = 0,687  
F Statistics = 71,386 and sig. 0,000

Sumber : Data diolah tahun 2026

Berdasarkan hasil pada Tabel 6, nilai Adjusted R Square sebesar 0,687 atau 68,7%, yang mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu kompetensi dan lingkungan kerja, mampu menjelaskan 68,7% variasi dalam kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 31,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Faktor eksternal seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, serta

kesejahteraan karyawan dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan persamaan model regresi yang didapat dari tabel 6 dapat ditulis sebagai berikut:  $Y = 2,497 + 0,513X_1 + 0,440X_2$ . Nilai F hitung pada tabel 6 yaitu  $71.386 > F$  tabel 3.18, atau nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan model regresi cukup efektif dalam menjelaskan variasi kinerja dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Variabel kompetensi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh sebesar 0,513, artinya jika kompetensi semakin tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompetensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan dengan pekerjaan, dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Hidayat et al., 2024). Hal ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa kompetensi berperan positif terhadap kinerja pegawai, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas organisasi (Lumanauw, 2022). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja karyawan dapat diterima.

Pengujian hipotesis kedua dalam tabel 6 menunjukkan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah positif dan besarnya pengaruh tersebut sebesar 0,440, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, karena kondisi yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa lebih nyaman dan dapat bekerja lebih efisien (Uma & Swasti, 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengurangi kepuasan kerja, yang akhirnya menurunkan kinerja karyawan (Sari et al., 2025). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil regresi berganda variabel kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, organisasi dapat memperhatikan faktor kompetensi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagai aspek penting

dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y), karena keduanya telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan.

## **Pembahasan**

### **Kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Meningkatkan kompetensi karyawan disarankan agar perusahaan terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang mencakup keterampilan teknis dan interpersonal. Pemberian kesempatan untuk rotasi jabatan dapat memperluas pengalaman karyawan, membantu mereka mengembangkan kompetensi di berbagai bidang. Selain itu, penting untuk fokus pada pengembangan sikap dan etos kerja agar karyawan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala, disertai dengan umpan balik konstruktif, akan membantu karyawan mengetahui kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Penyediaan fasilitas yang mendukung pengembangan kompetensi, seperti pelatihan daring atau seminar, juga menjadi kunci untuk memastikan karyawan terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan perusahaan.

### **Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Meningkatkan lingkungan kerja yang baik maka disarankan agar perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kenyamanan karyawan. Hal ini dapat mencakup peningkatan kualitas fasilitas kerja, seperti penerangan yang memadai, ventilasi yang baik, serta pengurangan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi. Selain itu, hubungan interpersonal antar karyawan dan kerjasama tim juga perlu diperkuat untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja secara rutin dan perbaikan berdasarkan temuan yang ada akan membantu menciptakan ruang kerja yang lebih produktif. Dengan lingkungan yang mendukung, karyawan akan merasa lebih aman, nyaman, dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas pekerjaan memiliki dampak langsung terhadap kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung dapat bekerja lebih efisien, menghasilkan output yang

berkualitas, serta meminimalkan kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi teknis dan interpersonal karyawan, serta memberi kesempatan untuk rotasi jabatan agar karyawan dapat memperluas wawasan dan pengalaman mereka. Selain itu, pengembangan sikap positif dan etos kerja yang kuat juga penting untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Lingkungan kerja yang kondusif di sisi lain akan mendukung kenyamanan karyawan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kondisi fisik lingkungan seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang baik, serta pengurangan kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Selain itu, hubungan interpersonal antar karyawan dan kerja sama tim yang baik akan membentuk atmosfer kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan membuat perbaikan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, karyawan akan merasa lebih aman, termotivasi, dan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Berliana, V. V., Susijawati, N., & Sulistyowati, L. H. (2020). *Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 12(0), 280–287.
- Effendhi, G. K., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Mojokerto. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1433–1436. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1280>
- Fitriatin, & Yustini, T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Teknologi Informasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID S2JB. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7(3), 681–700.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed. (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Tidak ada URL spesifik)
- Hidayat, R., Silviyanti, I. H., Lestari, P. I., & Haryadi, D. (2024). *The influence of competence and work discipline on the performance of executive staff*. 11(4), 957–963.
- Lisnawati, E., & Alhidayatullah, A. (2023). Efektivitas Pelatihan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Asset Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v6i2.8182>
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan*

*Kewirausahaan*, 6(1), 49–57. <https://ejurnal.stimi-bjm.ac.id/index.php/JRIMK>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 1). Remaja Rosdakarya.
- Qomari, N., & Claudia, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 11(2), 131–145. <https://doi.org/10.20527/jwm.v11i2.258>
- Sari, G. L., Rachma, N., Hardjowikarto, D., & Sunimah. (2025). The Influence of Career Development, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Bumi Menara Internusa Cirebon. *JRSSEM*, 01(10). <https://doi.org/10.59141/jrssem.v4i10.825>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed. (ed.)). CV Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181–193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.