

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dibandingkan dengan elemen lainnya seperti modal dan teknologi, SDM memegang peran utama karena manusia yang mengendalikan berbagai aspek tersebut. Pengelolaan SDM yang baik memungkinkan perusahaan berjalan optimal dan mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan & Junaidi (2023), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen SDM mencakup penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian kompensasi, dan pengelolaan anggota organisasi atau kelompok pekerja (Sinambela dalam Sakinah & Indahingwati, 2019).

Menurut Kasmir dalam (Mukrodi et al., 2022) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah proses yang mencakup pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja, serta kesehatan dan keselamatan karyawan. Sementara itu, Rivai dkk (2015:4) menegaskan bahwa manajemen SDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan SDM sebagai aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen dan operasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2017:9). Mangkunegara (2009:2) menyebutkan bahwa manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2017) “*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses yang mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan, dengan tetap memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi mereka. Jadi, MSDM adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengertian lainnya dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor (2014), yaitu “*Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development, and well-being of the people working in organizations*”. disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu pendekatan yang strategis, terintegrasi, dan koheren dalam mengelola konservasi, pengembangan, serta kesejahteraan karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Selanjutnya, sumber daya manusia adalah segala potensi diri (otak dan otot) setiap individu yang tumbuh dan berkembang dalam proses belajar dan bekerja dalam mengelola serta memanfaatkan kemampuan yang terbatas untuk melakukan efektivitas dan efisiensi dalam yang mampu merencanakan, menyusun strategi pengembangan dunia usaha dan bisnis yang didukung oleh kemampuan dan keahlian berbeda antar karyawan satu dengan karyawan lainnya. Dg Mapata ,dkk (2020:1).

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2019) dalam praktiknya fungsi-fungsi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aspek, antara lain : 1) Analisis Jabatan (*Job Analysis*), 2) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*), 3) Penarikan Karyawan (*Recruitment*), 4) Seleksi (*Selection*), 5) Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*), 6) Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*), 7) Kompensasi (*Compensation*), 8) Jenjang Karier (*Carrier Path*), 9) Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*), 10) Hubungan Industrial (*Industrial Relation*), dan 11) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*).

Menurut Hasibuan (2021), Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup beberapa hal sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*): Proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program-program yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organization*): Kegiatan untuk mengorganisasikan semua dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian kewenangan, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*): Mengarahkan semua agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya organisasi.
4. Pengendalian (*Controlling*): Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua agar mau mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana
5. Pengadaan (*Procurement*): Proses yang melibatkan penarikan, seleksi, penempatan, serta orientasi dan induksi untuk mendapatkan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018), manajemen sumber daya manusia memiliki empat tujuan utama, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Salah satu tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan berkontribusi dalam penyelesaian masalah sosial. Salah satu dampak dari tujuan sosial ini adalah perusahaan menambahkan tanggung jawab sosial dalam misinya. Tanggung jawab sosial ini termasuk berbagai program seperti kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (R&D), serta mendukung kegiatan sosial lainnya. Perusahaan sebagai bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan berhasil hanya jika mereka melakukan hal-hal yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan kepada masyarakat menunjukkan bahwa hal-hal di luar organisasi akan memengaruhi operasi dan kemajuan perusahaan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan SDM kepada seluruh karyawan. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga

kelangsungan hidup suatu organisasi. Tanpa keberadaan tenaga kerja yang kompeten dan pengelolaan yang tepat, organisasi atau perusahaan akan menghadapi kesulitan untuk bertahan dan berkembang ditengah persaingan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi ini perlu meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia melalui penyediaan konsultasi yang baik, mampu menyediakan dan melaksanakan program-program rekrutmen serta pelatihan etenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia berperan penting dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan suatu gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individu adalah tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu yang berpartisipasi dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak sesuai, karyawan akan keluar dari perusahaan. Konflik antara tujuan organisasi dapat menyebabkan ketidakhadiran, sabotase, dan kinerja rendah karyawan. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan terkait pekerjaan. Jika tujuan pribadi karyawan dalam bekerja tercapai, mereka akan bekerja dengan lebih efektif.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan seorang karyawan dapat diukur dari kinerja yang ditunjukkannya. Apabila seorang karyawan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta mencapai hasil yang berkualitas dan kuantitas yang sesuai standar, maka karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik.

Menurut Tumanggor & Girsang (2021) Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja . Oleh karena itu, setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja ini menjadi bagian dari budaya organisasi yang berfungsi untuk mendorong perkembangan organisasi. Untuk mengukur kinerja organisasi, Lenvire yang dikutip oleh Dwiyanto menawarkan tiga konsep utama: *responsiveness*, *responsibility*, dan *accountability*. *Responsiveness* merujuk pada kemampuan organisasi dalam memahami kebutuhan masyarakat, menyusun prioritas, dan mengembangkan program pelayanan publik yang sesuai. Kinerja (*performance* atau *actual performance*) mengacu pada prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja. Kinerja ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Kinerja karyawan adalah aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu merancang dan mengelola sumber daya manusia secara terencana dan terarah (Yustisiwo et al., 2024). Menurut Novia Ruth Silaen et al., (2021) Prestasi yang dicapai oleh seseorang, dikenal sebagai actual performance atau job performance, sering kita sebut sebagai kinerja. Karyawan yang menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab serta berhasil dalam aspek kualitas dan kuantitas diidentifikasi sebagai seseorang dengan kinerja baik (Abdullah, 2014). Secara umum, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu yang mencakup kuantitas dan kualitas yang telah disepakati.

Menurut Mathis & Jackson (2014), *"Performance is what employee do or don't do"*. Berdasarkan pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja adalah serangkaian kegiatan yang harus dan tidak boleh dilakukan, maka kinerja karyawan itu terlihat dari tindakan nyata mereka. Baik itu tindakan yang menghasilkan hasil positif kinerja, kualitas kerja yang baik maupun tindakan yang merugikan keterlambatan, kesalahan, ketidakhadiran.

Pengertian lainnya dikemukakan Dessler (2020), Kinerja adalah perbandingan antara prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang diharapkan.

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja individu dalam suatu organisasi yang mencakup kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan (Alex, 2012). Kinerja ini diukur berdasarkan kemampuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien. Karyawan yang berkinerja baik mampu memenuhi atau melebihi standar yang telah ditetapkan dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung mempengaruhi keberhasilan organisasi. Kinerja ini mencerminkan hasil kerja individu, mencakup baik kuantitas maupun kualitas, serta sejauh mana karyawan menjalankan tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Kasmir (2017), meliputi:

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan dan keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pemilihan pekerjaan harus sesuai dengan keahlian seseorang, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.
- 2) Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, orang yang tahu apa yang mereka lakukan akan melakukannya dengan baik, dan begitupun sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang membantu karyawan dalam mencapai tujuannya. Apabila suatu pekerjaan memiliki

rancangan kerja yang baik, maka lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar dan tepat.

- 4) Kepribadian, merupakan karakter yang dimiliki setiap individu. Setiap orang memiliki ciri kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.
- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya. ketika individu memiliki motivasi yang kuat baik dalam dan luar dirinya, karyawan cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah kepada bawahannya untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya.
- 8) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka dengan seseorang baik sebelum maupun setelah melakukan suatu pekerjaan tertentu. Jika karyawan merasakan senang dan gembira saat bekerja, maka hasil kerjanya akan lebih baik.
- 9) Budaya organisasi adalah kebiasaan dan standar yang dimiliki dan dipatuhi oleh perusahaan atau organisasi.
- 10) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Hal ini dapat mencakup ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan yang terjalin dengan rekan kerja.
- 11) Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan untuk terus bekerja dan membela perusahaan tempat mereka bekerja.
- 12) Komitmen organisasi adalah kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan dan peraturan yang berlaku diperusahaan. Hal ini mencakup komitmen karyawan terhadap janji yang telah mereka buat, atau dengan kata lain, dedikasi mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Afandi (2018), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan karyawan, merupakan pemahaman yang jelas dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan serta sikap yang menjadi suatu pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif.
5. Fasilitas kerja, yang mendukung aktivitas pekerjaan karyawan disediakan oleh perusahaan.

6. Budaya kerja, yaitu kebiasaan-kebiasaan yang ada diterapkan di perusahaan dan dilakukan secara terulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin dengan pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, berkaitan dengan sikap karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya & Susilowati (2018) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan menerima umpan balik yang memungkinkan mereka untuk dapat memperbaiki pekerjaannya serta meningkatkan prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian yang dilakukan secara akurat, dapat menjamin karyawan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, karyawan yang memiliki kemampuan rendah dapat diidentifikasi, sehingga perusahaan dapat merancang adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi.
5. Keputusan promosi dan demosi.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2017), kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Sementara itu, Afandi (2018) menekankan bahwa disiplin kerja membantu menciptakan kepatuhan terhadap peraturan organisasi, yang mendukung tercapainya produktivitas. Kedua faktor ini berkontribusi dalam pencapaian kinerja optimal karyawan di BPJS Ketenagakerjaan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran kuantitatif, yang menunjukkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan alat yang dihitung dan digunakan untuk menilai serta memantau peningkatan kinerja perusahaan dan individu secara berkelanjutan, sesuai dengan rencana. Menurut Kasmir (2014) dalam (Tumanggor & Girsang, 2021) indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Kualitas (mutu). Mengukur sejauh mana proses atau hasil dari kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah). Menunjukkan hasil produksi dalam bentuk satuan uang, jumlah unit yang dihasilkan, atau siklus kegiatan yang telah diselesaikan.
3. Waktu (jangka waktu). Mengacu pada penyelesaian kegiatan atau pencapaian hasil produksi dalam batas waktu yang telah ditentukan.
4. Penekanan Biaya. Menilai biaya yang telah dianggarkan untuk setiap aktivitas sebelum kegiatan tersebut dijalankan.
5. Pengawasan. Memantau aktivitas untuk memastikan tanggung jawab pekerjaan serta memperbaiki penyimpangan secara cepat.
6. Hubungan antar karyawan. Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kerja sama, saling menghargai, dan niat baik di antara sesama karyawan.

Adapun 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Robbins, 2020), yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
Kualitas kerja diukur melalui pandangan karyawan tentang kualitas pekerjaan dan tingkat kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka.
- 2) Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu, dan menekankan pentingnya tidak hanya jumlah pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga bagaimana kuantitas tersebut relevan dengan tujuan organisasi.
- 3) Ketepatan Waktu
Hal ini mengacu pada jumlah kegiatan yang dapat diselesaikan sebelum tenggat waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil *output*, sehingga memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efisiensi
Efisiensi merupakan upaya untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, tenaga, teknologi. Tujuannya adalah untuk

meningkatkan hasil maksimal dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5) Kemahiran

Kemahiran merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen kerja dengan suatu perusahaan dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri, ini disebut komitmen kerja.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merujuk pada kemampuan atau keterampilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya, didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang baik. Pandangan lain menyatakan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang berorientasi bisnis (Anwar, 2014). Kompetensi dapat diartikan sebagai kesadaran seseorang akan keahliannya dalam melaksanakan tugas. Dengan semangat kerja dan kompetensi yang kuat, individu akan dinilai lebih baik oleh perusahaan. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan tingkatan atau perilaku yang bervariasi. Kompetensi dianggap sebagai karakter yang berkaitan dengan kriteria kerja yang efektif (Hepiana Patmarina, Nuris Sanida & Harsinto, 2023).

Menurut Edison (2017:142) Kompetensi kerja merupakan kesanggupan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, dan dibantu oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan.

Menurut Wibowo (2017:43) menyatakan bahwa semakin sering karyawan menjalani tugas serupa, semakin terampil dan cepat karyawan tersebut bekerja, makin banyak jenis pekerjaan yang ditekuni karyawan, maka makin tinggi tingkat keterampilan kerjanya, dan semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerjanya.

Menurut Widiastuti, dkk. (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering dalam berbagai situasi dengan hasil yang lebih memuaskan, dibandingkan dengan apa yang dilakukan oleh para average performers. (Zainal dkk. 2018). Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik (Amirullah, 2015).

Menurut Dessler (2017) "*competence is a personal characteristic that can be shown, such as knowledge, skills, and individual behaviour, such as leadership*". Menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku individu,

seperti kepemimpinan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan atau kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Kompetensi mencakup aspek kognitif (pengetahuan), psikomotor (keterampilan), dan afektif (sikap dan perilaku).

Menurut Clark (2017) mengatakan tentang kompetensi sebagai berikut *“Competency is a knowledge or know how for doing an effective job”*. Kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau sepengetahuan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

2.3.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu aspek kunci dalam keberhasilan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Spencer & Spencer (1993) dalam (Hepiana Patmarina, Nuris Sanida & Harsinto, 2023) mengidentifikasi lima karakteristik kompetensi:

1. Motif. Pola pikir pekerja yang mencerminkan keinginannya dan upaya untuk bertindak guna mencapai tujuan.
2. Watak. Kepribadian individu yang tercermin dalam perilaku sehari-hari.
3. Konsep Diri. Pandangan seseorang terhadap penilaian dirinya sendiri.
4. Pengetahuan. Ilmu atau pengalaman yang dimiliki dalam memahami dan menjalankan tugas.
5. Keterampilan. Keahlian individu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien.

2.3.3 Jenis – Jenis Kompetensi

Sedarmayanti (2017) dalam (Hepiana Patmarina, Nuris Sanida & Harsinto, 2023). juga mengidentifikasi empat jenis kompetensi:

1. Kompetensi Inti. Kompetensi di tingkat organisasi yang mencerminkan nilai-nilai inti perusahaan dan dicapai melalui diskusi kelompok untuk menghasilkan daftar kompetensi inti.
2. Kompetensi Fungsional. Kompetensi yang mendeskripsikan aktivitas kerja dan output, mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan.
3. Kompetensi Perilaku. Kompetensi di tingkat individu yang mencakup karakteristik dasar yang dibutuhkan dalam pekerjaan, diidentifikasi melalui basis data atau wawancara perilaku.
4. Kompetensi Peran. Kompetensi yang terkait dengan peran individu dalam sebuah tim atau organisasi.

2.3.4. Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Edison (2016) kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar perekrutan (recruitment). begitu pentingnya kompetensi ini membuat sistem perkembangan bagi setiap perusahaan yang ingin sukses wajib dan harus dilakukan, terlebih pada perusahaan yang modern

saat ini. Kompetensi pada umumnya memiliki manfaat bagi perusahaan karena dengan adanya manfaat kompetensi diharapkan dapat menjadikan perusahaan tersebut berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Tannady dalam Oktaviana (2018) ada tiga manfaat dalam kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Prediktor kesuksesan kerja
Kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan.
- b. Merekrut karyawan yang andal
Apabila telah ditentukan berhasil terhadap kompetensi apa saja yang diperlukan dalam suatu posisi tertentu, maka dapat dengan mudah dijadikan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- c. Dasar penilaian dan pengembangan karyawan
Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Maka dengan demikian, berdasarkan system kompetensi dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat kompetensi untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah dapat memperoleh karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan dan motivasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mana apabila motivasi seseorang terpenuhi maka seseorang akan merasa bersemangat dalam bekerja.

2.3.5 Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas sesuai sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang selaras dengan aturan kerja yang berlaku di perusahaan. Indikator kompetensi ini digunakan untuk mengukur variabel, agar dapat dengan mudah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Gordon (2017:204) indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (knowledge)
pengetahuan adalah kesadaran individu dalam bidang kognitif, misalnya, seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan mengetahui cara belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- b. Pemahaman (understanding)
Pemahaman adalah individu yang memiliki kedalaman kognitif. Yang mana dalam setiap pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan juga efisien.

- c. Kemampuan (skill)
Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.
- d. Nilai (value)
Nilai adalah standar perilaku yang diyakini telah menyatu dalam setiap individu. Misalnya perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas seperti kejujuran, keterbukaan, dan demokratis
- e. Sikap (attitude)
Sikap adalah perasaan (senang dan tidak senang, suka dan tidak suka) atau reaksi setiap individu terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya perasaan terhadap kenaikan gaji.
- f. Minat (interest)
Minat adalah kecenderungan setiap individu untuk melakukan sesuatu. Misalnya melakukan suatu kegiatan aktivitas kerja.

Adapun Indikator kompetensi menurut Wibowo (2018) dalam Trisdiana (2023) sebagai berikut:

1. Pengetahuan
Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan karyawan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Kemampuan / Keterampilan
suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap
Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah hal paling mutlak yang perlu diperhatikan untuk mendukung tercapainya prestasi dan kinerja karyawan agar optimal. Sebagai fungsi operasional manajemen, disiplin memiliki peran penting, di mana semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang bisa dicapai. Tanpa disiplin, tindakan individu dalam organisasi bisa menjadi kurang selaras, karena disiplin merupakan komponen esensial yang memastikan setiap fungsi dan aktivitas di perusahaan berjalan harmonis demi mencapai tujuan bersama.

Menurut Khaeruman et al., (2021:20) Disiplin merupakan sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama dijadikan alat

sebagai memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Melayu, 2012). Oleh karena itu, setiap manajer selalu berupaya agar para karyawannya atau bawahannya memiliki disiplin yang tinggi.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri atau karyawan dalam menjalankan tugas secara teratur yang mencerminkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi (Irham, 2013). Disiplin meliputi sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin juga berfungsi sebagai tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi mematuhi berbagai ketentuan yang wajib ditaati oleh atau karyawan. Penerapan disiplin pada atau karyawan adalah bentuk pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku mereka, sehingga dapat bekerja sama dengan rekan kerja lain dan meningkatkan kinerja. Dengan adanya karyawan yang patuh terhadap peraturan perusahaan dan memiliki disiplin tinggi, akan tercipta suasana kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya memberikan dampak positif bagi aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan berharap agar atau karyawan mereka mematuhi peraturan yang telah ditetapkan (Ali, 2022).

Secara umum Disiplin merupakan sikap mental dan perilaku yang mencakup ketaatan terhadap aturan, norma, serta tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan. Disiplin adalah perilaku yang perlu diterapkan pada setiap individu baik di dalam maupun di luar organisasi. Setiap individu harus siap mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah disepakati bersama, serta bersedia menerima konsekuensi jika melanggar peraturan tersebut. Dengan demikian, lama kelamaan perilaku ini akan menjadi kebiasaan yang baik dan tertanam dalam hati serta jiwa seseorang.

Menurut Zainal & Rivai (2017:599) dalam (Trisdiana et al., 2023) disiplin kerja adalah sarana yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, agar mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dewi dan Harjoyo (2019:94) menyatakan bahwa disiplin merupakan alat yang penting bagi organisasi untuk menjaga keberlangsungannya. Dengan disiplin yang tinggi, karyawan akan mematuhi peraturan yang ada, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai rencana.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan "Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

Keith Davis dalam Mangkunegara (2020) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*".

Karyawan yang berdisiplin tinggi berarti Karyawan harus mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kedisiplinan kerja dapat bersifat eksternal yaitu jika ketaatan, ketekunan, sikap kelakuan, sikap hormat aturan kerja dirasakan sebagai suatu yang ditentukan dari luar oleh orang lain (atasan atau pimpinan), sehingga akan timbul pengertian kedisiplinan yang negatif yaitu sebagai unsur di dalam sikap patuh disebabkan karena adanya "Overlapping of interest" melainkan karena takut dihukum. Sri Hartono,dkk(2016;41).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yang mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Disiplin yang baik berfungsi sebagai motivasi bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan serius, baik secara individu maupun dalam kelompok.

2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:89) dalam (Trisdiana et al., 2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

- 1) besarnya kompensasi
- 2) adanya keteladanan dari pimpinan
- 3) aturan yang jelas
- 4) keberanian pimpinan mengambil tindakan
- 5) pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan
- 6) perhatian terhadap karyawan
- 7) kebiasaan yang mendukung kedisiplinan

2.4.3 Tujuan Disiplin

Menurut Rizki dan Suprajang (2017), ada beberapa yang harus terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja hal ini adanya tujuan disiplin seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harap.

2.4.4 Jenis - Jenis Disiplin

Hal ini mencakup perusahaan terdapat tiga jenis-jenis disiplin kerja menurut fandi (2016) adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukan untuk mendorong agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif merupakan suatu usaha dari organisasi untuk membentuk sikap dan iklim organisasi di mana setiap anggota organisasi dapat menjalani serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas inisiatif kemauan diri sendiri. Fungsi utama disiplin preventif adalah untuk menumbuhkan disiplin dalam diri karyawan, sehingga jika ada pelanggaran peraturan maka sanksi akan diberlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib di taati oleh semua atau karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap suatu aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Dalam hal ini, disiplin korektif dapat disimpulkan sebagai suatu upaya untuk memperbaiki dan memberi tindakan kepada karyawan yang melanggar aturan. Dengan kata lain, fokus dari disiplin korektif adalah para karyawan yang melanggar aturan dan diberi sanksi sesuai dengan ketentuan perusahaan. Tujuan dari disiplin korektif dilakukan untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan lain melakukan kesalahan yang sama, sekaligus menghindari terjadinya pelanggaran di kemudian hari.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya utamanya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang berat atau pemutusan hubungan kerja. Contoh dari disiplin progresif adalah teguran secara lisan oleh atasan, skorsing pekerjaan, diturunkan pangkat atau dipecat.

2.4.5 Indikator Disiplin Kerja

Fauzi (2020:104) dalam (Trisdiana et al., 2023) menambahkan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, yaitu:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan terhadap atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Berbagai studi sebelumnya telah meneliti hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan di berbagai sektor. Berikut adalah tabel 2.1 penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
1	Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto & Nia Dwi Elyani (2022)	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi, Motivasi Kerja,	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Tepat waktu	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
	<i>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jawa Barat (Jabar)</i>	Disiplin Kerja	3. Kepatuhan terhadap peraturan Kinerja Karyawan : 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efisiensi kerja 4. Efektivitas kerja		memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, baik secara individu maupun simultan
2	Muhammad Ja'far Ubaidillah, Pompong B. Setiadi & Sri Rahayu (2023) <i>Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo.</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Disiplin Kerja : 1. Kepatuhan 2. Kehadiran 3. Ketepatan waktu 4. Komitmen Kinerja Karyawan : 1. Kuantitas 2. Kualitas kerja 3. Efektivitas 4. Kemandirian	Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitrainti Sejahtera Eletrindo, baik secara simultan maupun parsial. Di antara ketiga variabel, disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini menyumbang

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
					g 46,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 53,5% dipengaruhi faktor lain.
3	Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo, Victor P K Lengkong (2019) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi & Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan teknis 3. Pengalaman 4. Pemecahan masalah Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap peraturan 3. Konsistensi 4. Tanggung Jawab Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Efisiensi	Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Cabang Manado. Sebaliknya, Etos Kerja, Kompetensi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan. Secara simultan, semua variabel berpengaruh signifikan.
4	Jennifer Candra, Cut Fitri Rostina, Debby & Ferren Angela (2022) <i>Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Inisiatif 4. Kreativitas Disiplin Kerja : 1. Kehadiran 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan terhadap aturan	Metode yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
	<i>Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan</i>		4. Tanggung jawab Kinerja Karyawan : 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas		berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan
5	Sri Langgeng Ratnasari, Septi Wulandari & Moch Aminudin Hadi (2022) <i>Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan teknis 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Inisiatif Disiplin Kerja : 1. Ketaatan terhadap peraturan 2. Ketepatan waktu 3. Tanggung jawab Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi 4. Efektivitas	Metode yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Kantor Cabang Utama Batam.
6	Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang (2021) <i>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi & Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Pengalaman 4. Kemampuan bekerja sama Disiplin Kerja : 1. Kehadiran	Metode yang digunakan adalah Analisis kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
	<i>Pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungu</i>		2. Ketepatan waktu 3. Taat terhadap peraturan perusahaan Kinerja Karyawan : 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka waktu) 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan		karyawan. Kompetensi karyawan yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan kinerja, sementara disiplin kerja yang baik juga terbukti sangat penting dalam mendorong kinerja yang optimal. Kedua variabel ini memiliki pengaruh signifikan baik secara individu maupun bersama-sama terhadap kinerja.
7	Yustisiwo, Zahara Tussoleha Rony & Heni Rohaeni (2024) <i>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Bakti Raharja</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi & Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengembangan diri 2. Profesional 3. Pendidikan 4. Keahlian Disiplin Kerja : 1. Keadilan 2. Sanksi hukuman 3. Ketegasan Kinerja Karyawan :	Metode yang digunakan kuantitatif dengan menggunakan uji Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian di PT Jaya Bakti Raharja menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
			1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi waktu		
8	Hepiana Patmarina, Nuris Sanida, Moh. Oktaviannur, Satrio Danang Cahyo & Harsinto (2024) <i>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi & Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Motivasi 2. Sikap 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan Disiplin Kerja : 1. Keteladanan pimpinan 2. Keadilan 3. Pengawasan melekat 4. Sanksi Hukuman 5. Ketegasan 6. Hubungan Kemanusiaan Kinerja Karyawan : 1. Kualitas 2. Kuantitas kerja 3. Kerjasama kerja 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif	Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis Uji validitas, reliabilitas, dan Regresi Linier Berganda	Hasilnya adalah X1(Kompetensi) dan variable X2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dapat dikatakan bahwa variable X1 dan X2 saling mempengaruhi.
9	Putri Amadah Ayu Werda & Budi Prabowo (2024) <i>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi, Motivasi & Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Disiplin Kerja : 1. Kepatuhan terhadap aturan 2. Ketepatan waktu 3. Tanggung jawab 4. Konsistensi dalam bekerja	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif, dengan analisis data menggunakan uji validitas, uji asumsi	Hasil penelitian ini adalah bahwa ketiga variabel yang diuji, yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil penelitian
	<i>(Cabang Pasuruan)</i>		Kinerja Karyawan : 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisien waktu	klasik, serta penggunaan Regresi Linier Berganda.	memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPR Jawa Timur cabang pasuruan.
10	Rendi Trisdiana, Arga Sutrisna & Mila Karmila (2023) <i>Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Cabang Tasikmalaya</i>	• Dependen: Kinerja Karyawan • Independen: Kompetensi & Disiplin Kerja	Kompetensi : 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap 4. Kepribadian Disiplin Kerja : 1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaatan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab Kinerja Karyawan : 1. Pemahaman terhadap intruksi 2. Motivasi kerja 3. Inisiatif 4. Prestasi kerja	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan analisis asosiatif (kausalitas) dan sensus, Analisis data ini menggunakan analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Redja Abadi Cabang Tasikmalaya.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2024

2.5.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada dasarnya berusaha menggambarkan konstelasi pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Pengaruh tersebut diperkuat oleh oleh teori atau hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, Kerangka pemikiran meliputi kompetensi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (*independen*), kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependen*).

Kompetensi adalah kemampuan atau kesanggupan karyawan dalam menjalankan tugas yang didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan. Kompetensi berperan penting dalam menunjang keberhasilan kinerja di suatu perusahaan karena melibatkan kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik karyawan. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan karyawan yang mencakup pengetahuan, kemampuan atau keterampilan, dan sikap yang relevan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan guna mencapai sasaran perusahaan. Kompetensi menjadi salah satu aspek utama yang diperlukan oleh karyawan untuk memastikan efektivitas pelaksanaan tugas, karena tanpa kompetensi yang memadai, kinerja karyawan cenderung tidak akan optimal.

Menurut Edison (2017:142) Kompetensi kerja merupakan kesanggupan dalam menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan atas pengetahuan, keterampilan, dan dibantu oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan.

Menurut Wibowo (2018) dalam Trisdiana (2023) indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan, Informasi yang dimiliki seorang karyawan inti melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan karyawan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Kemampuan / Keterampilan, suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.
3. Sikap, Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

Disiplin kerja juga memainkan peran krusial dalam menunjang pencapaian kinerja yang optimal. Disiplin di sini berarti kepatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab, ketekunan, dan keseriusan karyawan dalam menjalankan tugas.

Menurut Latainer dalam Sutrisno (2019), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan

karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Fauzi (2020:104) dalam (Trisdiana et al., 2023) mengemukakan beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, yaitu:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan terhadap atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan keterampilan, tetapi juga karyawan yang bekerja dengan tekun serta memiliki motivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, Menurut Tumanggor & Girsang (2021) kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja ini menjadi bagian dari budaya organisasi yang berfungsi untuk mendorong perkembangan organisasi.

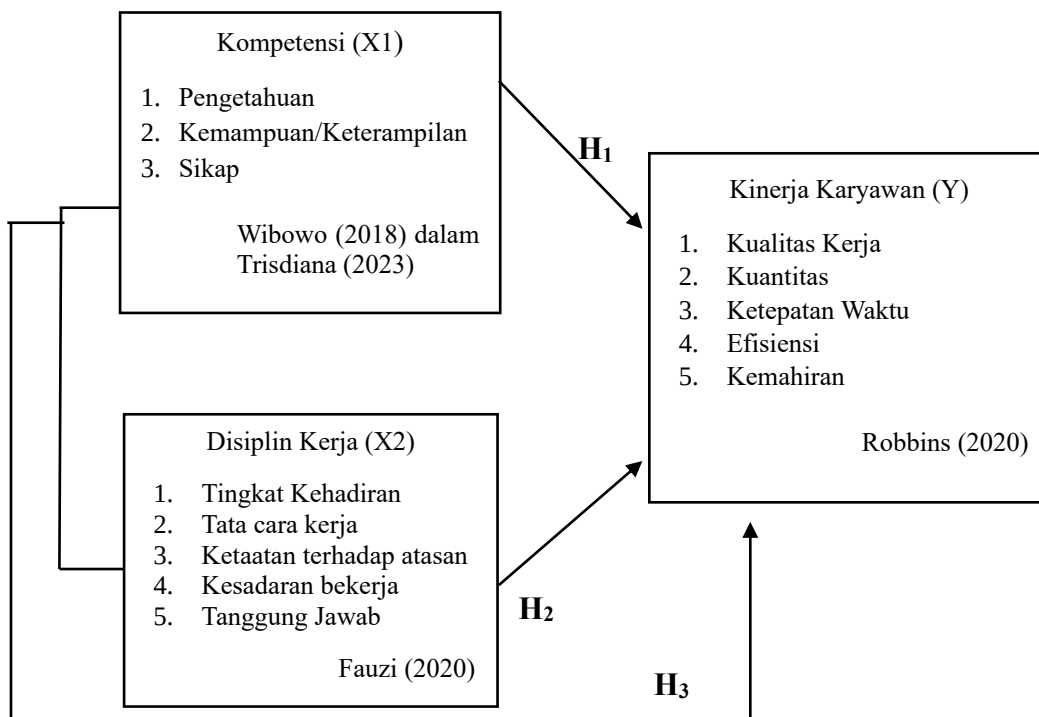
Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang, yaitu :

1. Kualitas Kerja, diukur melalui persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas berdasarkan kemampuan dan keterampilan mereka.
2. Kuantitas, jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu, dan menekankan pentingnya tidak hanya jumlah pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga bagaimana kuantitas tersebut relevan dengan tujuan organisasi.
3. Ketepatan Waktu, jumlah aktivitas yang diselesaikan sebelum tenggat waktu yang ditentukan, dilihat dari perspektif koordinasi dengan hasil *output* dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efisiensi, cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, tenaga, teknologi. Tujuannya untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5. Kemahiran, tingkat seorang karyawan yang nantinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen kerja dengan suatu perusahaan dan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri, ini disebut komitmen kerja.

Untuk mendukung penelitian ini, penulis merujuk pada 5 penelitian terdahulu diantaranya, oleh penelitian Trisdiana et al., (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Redja Abadi Cabang Tasikmalaya. Penelitian sebelumnya oleh Yustisiwo et al., (2024) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Bakti Raharja. Hal ini didukung oleh penelitian Patmarina, Sanida & Harsinto, (2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Kabupaten Pringsewu. Penelitian yang dilakukan oleh Candra et al., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan. Seperti yang diungkapkan Ubaidillah et al., (2023) menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. Bank perkreditan rakyat majalengka.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dalam menyamakan persepsi terhadap variabel, maka peneliti dapat membuat model pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yang digambarkan dengan konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2024:99) berpendapat bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pada penelitian ini menggunakan bentuk hipotesis asosiatif, yaitu menyatakan dua pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.
2. Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.
3. Diduga terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Karawang.