

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dipaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, keterlibatan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Kompetensi

Istilah kompetensi menurut Webster's Dictionary mulai dikenal pada tahun 1956 yang berasal dari kata latin "*competere*" yang artinya bersaing. Kemudian istilah ini mengalami perubahan dengan masuknya berbagai isu dan pembahasan mengenai konsep kompetensi dari berbagai literatur.

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan pekerjaan sebagai dorongan untuk memperoleh prestasi dan keinginan berusaha agar mengerjakan tugas dengan efektif (Khaeruman et al., 2021: 115). Kompetensi karyawan dalam suatu perusahaan dianggap menguntungkan karena karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja serta memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Karyawan yang kompeten biasanya lebih unggul dari yang lain karena akan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Wibowo (2019: 86) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Grote Dick (2018) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Menurutnya, kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, dengan konsep siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Berdasarkan pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2019: 102), yaitu sebagai berikut.

1. Kepercayaan dan Nilai

Faktor ini tercermin dari sikap dan perilaku yang sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Keahlian atau keterampilan dalam kompetensi merupakan peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Unggulnya kompetensi yang dimiliki seseorang ditentukan dari keahlian atau keterampilannya. Untuk meningkatkan keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dipraktikkan, dilatih serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi. Dimana seseorang yang memiliki banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat memiliki kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari serta dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi berdasarkan pengalaman yang diperolehnya.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal atau diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang tentunya memiliki kepribadian yang berbeda-beda yang dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari, seperti memiliki sifat yang penyabar atau pemaarah, rajin atau pemalas. Sifat-sifat tersebut yang akan menentukan kompetensi seseorang itu dapat meningkat atau justru terhambat.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Motivasi dapat dilakukan memberikan dorongan maupun apresiasi terhadap karyawan sehingga memberikan pengaruh yang positif

terhadap kompetensi. Oleh karena itu, dengan adanya motivasi karyawan maka dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional merupakan suatu hambatan emosional yang membuat terbentuknya kompetensi seseorang terbatas, seperti ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, serta tidak berpikir positif terhadap orang lain.

7. Kapasitas Intelektual

Tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda dapat mempengaruhi kompetensi seseorang serta berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Kapasitas intelektual ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Ada empat indikator untuk mengukur kompetensi menurut Ramadhan (2021) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan.

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan. Karyawan yang sering mendapat pengalaman kerja melakukan pekerjaannya dengan baik akan

menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih profesional, dibanding yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut (Khaeruman et al., 2021: 81).

2. Pendidikan

Manajemen perusahaan umumnya mempunyai kriteria minimum tingkat pendidikan tenaga kerja yang bersangkutan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasan yang melatarbelakanginya adalah dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan tenaga kerja memiliki daya nalar yang tinggi terhadap prospek perkembangan perusahaan diwaktu mendatang (Khaeruman et al., 2021: 106)

3. Pengetahuan

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan (Khaeruman et al., 2021: 82)

4. Keterampilan

Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Keterampilan kerja adalah kemampuan karyawan yang dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Khaeruman et al., 2021: 82).

2.1.2 Keterlibatan Kerja

Kemajuan suatu perusahaan tentunya tidak terlepas dari kontribusi para karyawan yang ada didalamnya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang

tinggi akan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan sehingga akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang tinggi dan berkinerja lebih baik.

2.1.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja menurut Liana et al., (2023) adalah bagaimana karyawan berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan, dimana karyawan yang bersangkutan sadar bahwa pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya, dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai pusat yang penting dari hidupnya. Sedangkan Patel dan Vyas (2018) menyebutkan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi dalam tim dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupan mereka secara keseluruhan

Khan & Nemati (2021) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Semakin besar individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, maka keterlibatan kerjanya semakin tinggi. Namun disisi lain, individu yang merasa tidak menyukai pekerjaannya juga dapat memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sama dengan individu yang menyukai pekerjaannya, karena pada kenyataannya individu yang terlibat dalam pekerjaannya belum tentu menyukai pekerjaannya itu sendiri.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan mampu berpartisipasi secara aktif dalam melakukan

pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan dan menyadari bahwa pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Ada tiga kondisi psikologis yang menjadi faktor untuk meningkatkan keterlibatan individu dalam pekerjaan yang dikemukakan Purba et al., (2020), yaitu sebagai berikut.

1. Perasaan berarti

Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga.

2. Rasa aman

Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir. Perasaan aman dan percaya dibangun dengan situasi yang telah diperkirakan, konsisten jelas tanpa ancaman.

3. Perasaan ketersediaan

Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

2.1.2.3 Indikator Keterlibatan Kerja

Ada empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja menurut Kambunawati (2022), yaitu:

1. Respon pada pekerjaan

Respon pada pekerjaan yang dimaksud adalah sejauh mana kebutuhan karyawan itu dipenuhi oleh pekerjaan itu sendiri. Hal tersebut dapat mendorong respon positif pada pekerjaan.

2. Ekspresi keterlibatan kerja

Ekspresi keterlibatan kerja ini dapat meningkatkan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan karakteristik pekerjaan.

3. Tanggung jawab

Karyawan yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan merasa bertanggung jawab dalam hal penyelesaian tugas.

4. Perasaan atas pekerjaan yang belum selesai dan absensi.

Adanya pertemuan rutin yang diwajibkan antara manajemen dan karyawan untuk membahas kinerja dan masalah yang dialami oleh para pekerja mereka akan membantu dalam mengurangi absensi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk sebuah perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Edison (2018: 203) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasibuan (2019: 94) mengemukakan kinerja

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dinilai dengan melihat rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Pusparani, 2021). Sedangkan menurut Raveendran (2022) kinerja adalah tingkat penyelesaian tugas yang membentuk pekerjaan seorang karyawan yang diukur dari akurasi, kecepatan, kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu berdasarkan standar yang ditetapkan. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai sebuah perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Apabila kinerja karyawan baik, maka akan menguntungkan bagi perusahaan dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam sebuah perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya, serta kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Edison (2018: 206) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikan terhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

2. Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dan jelas dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Karyawan akan bekerja lebih giat lagi apabila mendapat dukungan dan dorongan dari pimpinannya.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Peningkatan gairah kerja para karyawan dapat lebih optimal lagi apabila tradisi dan lingkungan kerjanya mendukung.

5. Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

6. Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yang dikerjakan secara optimal sesuai dengan bidangnya.

7. Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Suhendro et al., (2022), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan kepatuhan dalam prosedur, disiplin, serta dedikasi. Kualitas kerja diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kehadiran

Kehadiran merupakan keikutsertaan karyawan secara fisik dan mental terhadap aktivitas pekerjaan di perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang datanya dijadikan pertimbangan dalam penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang sama. Penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Fahrizi dan Meylinda Syafitri (2019) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional IV Tanjung Karang Bandar Lampung	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	-	Terdapat pengaruh antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang Kota Bandar Lampung	Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Volume 4, Nomor 01, Juni 2019 E-ISSN : 2502 - 1798
2	Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung (2020) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Pelatihan -Pengembangan Karir	Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Volume 3, Nomor 2, September 2020 e-ISSN 2623-2634
3	Dr. Rahayu (2019) <i>The Impact of Working Environment, Work Stress, and Competency toward Employee Performance</i>	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Lingkungan Kerja -Stress Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,	<i>Journal of International Business and Economics</i> Vol. 7, No. 1, pp. 26-33 ISSN: 2374-2208

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
				kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
4	Noni Bahannoer dan Yusuf Ronny Edward (2021) <i>The Effect Of Employee Competency And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At Columbia Hospital Asia Medan</i>	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Disiplin Kerja Variabel (Z) -Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	<i>South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law</i> , Vol. 24, Issue 6 (August 2021) ISSN 2289-1560
5	Enock Manani dan Thomas Katua Ngui, PhD (2019) <i>Effects Of Employee Competencies On Employee Job Performance In Humanitarian Organizations; A Case Study Of The World Food Programme, Kenya</i>	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	-	Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	<i>Global Scientific Journal:</i> Volume 7, Issue 10, October 2019 ISSN 2320-9186
6	Yulia Harwina (2022) <i>The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies</i>	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	-	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	<i>International Journal of Management and Business Applied</i> Vol.1, No.1, (2022) e-ISSN: 2827-9840
7	I.Made Sulantara,Putu Kepra Mareni, I.Ketut Setia Saptana, Ni Kadek Suryani (2020) <i>The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance</i>	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	<i>EJBMR, European Journal of Business and Management Research</i> Vol. 5, No. 5, September 2020 e-ISSN: 2507-1076
8	Jailani dan Lenny Nawangsari (2020) <i>The Effect Of Compensation,</i>	Variabel (X) -Kompetensi	Variabel (X) -Kompensasi -Kepemimpinan	Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja,	<i>Dinasti International Journal of Management</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
	<i>Competence, Leadership Ministry Of Industrion's Employees Performance</i>	<i>And On Of Public</i>	Variabel (Y) -Kinerja Karyawan		sedangkan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh dan positif dan signifikan terhadap kinerja.	<i>Science</i> Volume 1, Issue 4, March 2020 ISSN : 2686- 5211
9	Castana dan Widodo (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandar Udara Perdanakusuma, Jakarta	Sri Dan Kinerja Pt. Pura Ii Halim	Variabel (X) -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Kompensasi	Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja	Jurnal Ilmiah M-Progress Vol. 11, No. 1, Januari 2021 ISSN : 2088 - 0421
10	Susanti, A.A Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami (2021) Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja KaryawanCV. Sanitary Bali Pinangasia	A.A Dwi Made (2021) Kerja Loyalitas Dan Kerjasama Tim	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Loyalitas Kerja -Kerjasama Tim	Keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMAS Vol 2 Nomor 2 Februari 2021 E-ISSN : 2774-3020
11	Surjo Hadi, Arif Rachman Putra, Rahayu Mardikaningsih (2020) Pengaruh Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Arif Putra, Kerja Dan Kinerja	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Perilaku Inovatif	Perilaku inovatif dan keterlibatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1, Juni 2020 E-ISSN : 2622-2175
12	Prasetyo, Amiastuti Kusmaningtyas, Riyadi Nugroho (2021) <i>Effect of Involvement Employee Performance through Work Engagement at Bank Jatim</i>	Amiastuti Nugroho <i>Job on</i>	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (Z) -Keterikatan Kerja	Keterlibatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan Kerja, namun Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja	<i>Universal Journal of Management</i> Volume 9(2): 29-37, 2021 ISSN: 2331- 9577

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>The Influence Of Human Resource Management Practices And Job Involvement On The Performance In The Public Service Sectors Mediated By Affective Commitment</i>	Kerja Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (Z) -Komitmen Afektif	karyawan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh positif dan signifikan komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.	<i>Finance</i> Volume 1, Number 1, pp. 75 – 90 P-ISSN: 2797-9628 E-ISSN: 2797-9636
17	Agus Marimin dan Harun Santoso (2020) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Kepuasan Kerja -Komitmen Organisasi	Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi pada kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja pada kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Volume 6(03), Page: 703-708 ISSN: 2477-6157; E-ISSN 2579-6534
18	Brayen Manopo, Lucky. O. H. Dotulong, Yantje Uhing (2022) Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Di Dinas Pariwisata Kota Manado Pada Masa Pandemi Covid-19	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Penempatan Kerja	Secara simultan kompetensi, keterlibatan kerja, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan keterlibatan kerja dan penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan	Jurnal EMBA (Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi) Vol. 10 No. 3 Hal. 944-952 ISSN 2303-1174

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
19	I Gede Darmayasa dan I Made Suasti Puja (2022) Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	-	terhadap kinerja Ada pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja	Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Februari 2022, Vol. 2 (No. 1): Hal 161-169 e-ISSN 2774-7085
20	Yuyuk Liana, Septia Viva Pratiwi, Ali Lating, Taufik Djafri (2023) Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Keterlibatan Kerja -Kompetensi Variabel (Y) -Kinerja Karyawan	Variabel (X) -Pelatihan	Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.	Jurnal Manajemen Dirgantara Vol 16, No. 1, Juli 2023 ISSN 2252 – 7451

2.3 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan tentunya ingin mencapai tujuan serta visi dan misinya. Oleh karena itu, perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja karyawannya dapat terus meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Supaya hal tersebut dapat terwujud, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas agar dapat berkinerja dengan optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai (Sulantara et al., 2020). Menurut Wibowo (2018: 271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Artinya, kompetensi menunjukkan keterampilan serta pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Dalam hal ini, karyawan harus konsisten dalam menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga mampu memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Karyawan yang kompeten biasanya akan lebih unggul karena dengan kemampuan dan rasa tanggung jawab yang dimilikinya, mereka akan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan serta akan menambah pengalaman kerjanya sehingga kinerjanya pun meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manani & Ngui (2019) dan Harwina (2022) yang hasilnya yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi kemungkinan besar akan berkinerja lebih baik dibandingkan rekan mereka yang memiliki kompetensi yang rendah.

Ada empat indikator untuk mengukur kompetensi menurut Ramadhan (2021) yaitu: (1) Pengalaman kerja, (2) Latar belakang pendidikan, (3) Pengetahuan, dan (4) Keterampilan.

Selain kompetensi, keterlibatan kerja karyawan juga merupakan hal yang penting dalam perusahaan sehingga mereka dapat menyumbangkan gagasan-gagasan barunya untuk memajukan perusahaan serta bersenang hati untuk memenuhi maupun mentaati peraturan dan mendukung kebijakan perusahaan. Selain itu, karyawan juga dapat menyatu dengan pekerjaan dan melihatnya sebagai sesuatu yang penting dalam kehidupan yang mereka jalankan. Rahmat &

Ubaidillah (2023) menyatakan bahwa agar dapat meningkatkan kinerja dan memberikan hasil kinerja yang baik, karyawan harus memiliki unsur keterlibatan kerja yang tinggi dan kepedulian terhadap pekerjaan.

Keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan berpartisipasi secara aktif dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan, dimana karyawan yang bersangkutan sadar bahwa pekerjaan tersebut penting untuk harga dirinya, dan menganggap pekerjaan tersebut sebagai pusat yang penting dari hidupnya (Liana et al., 2023). Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maupun rendah dalam pekerjaannya mempunyai pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini tidak hanya menggambarkan individu menyukai atau puas dengan pekerjaannya, tetapi juga menggambarkan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh individu tersebut terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pada dasarnya, suatu perusahaan merupakan suatu sistem yang terdiri dari beberapa individu yang saling mempengaruhi perilaku sumber daya manusia di dalamnya. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan cenderung percaya pada etos kerja, menunjukkan pertumbuhan yang tinggi, dan menikmati pekerjaan, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Akibatnya, mereka jarang terlambat atau tidak hadir, tetapi mereka bersedia bekerja berjam-jam, dan mereka akan berusaha untuk berkinerja tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh N. A. Hasibuan (2021) dan Lusiana (2021) yang hasilnya yaitu keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya perasaan bahwa

pekerjaan adalah sesuatu yang penting sehingga akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Ada empat indikator untuk mengukur keterlibatan kerja menurut Kambunawati (2022) yaitu: (1) Respon pada pekerjaan, (2) Ekspresi keterlibatan kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Perasaan atas pekerjaan yang belum selesai dan absensi.

Hasibuan (2019: 94) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dinilai dengan melihat rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Prestasi sebuah perusahaan tergantung baik buruknya kinerja karyawan pada perusahaan itu sendiri. Maka, kinerja karyawan harus terus diperhatikan dan terpelihara dengan baik.

Ada lima indikator untuk mengukur kinerja menurut Suhendro et al., (2022), yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kemampuan bekerja sama, dan (5) Kehadiran.

Hubungan antara kompetensi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Darmayasa & Puja Suasti, 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan keterlibatan kerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kompetensi serta keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa mampu melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan kompetensi yang ia punya serta mampu berpartisipasi dengan aktif karena memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting dalam kehidupannya.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: “Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial dan Simultan”.