

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi Konseptual adalah suatu Penentuan konsentrasi sebagai pedoman arah suatu penelitian. Pada bab ini, akan diuraikan mengenai teori pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Puspita & Widodo, 2020) Kinerja didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja tercermin dari dimensi kualitas, kuantitas, kerjasama, inisiatif, dan indikator seperti ketelitian, hasil kerja, ketepatan waktu, kecepatan, target kerja, kolaborasi, kekompakan, kemauan dan kemandirian.” Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab individu dalam periode waktu tertentu. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya, terutama melalui kinerja individu dan tim dalam organisasi. karyawan dengan kinerja optimal akan berkontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat berdampak negatif terhadap kemajuan perusahaan (Indrayana & Putra, 2024).

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut (Aldea Amanda et al., 2017) “Kinerja karyawan

adalah kualitas hasil kerja pegawai selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Lumanauw, 2022). Kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli diatas yaitu bahwasanya pengertian kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan pekerjaan, yaitu adalah ketika sebuah target kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu sehingga bertujuan akan sesuai dengan moral maupun etika dari perusahaan tersebut (Husna et al., 2024).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu sesuai

dengan standar dan tujuan perusahaan. Kinerja tidak hanya dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, inisiatif, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, karena kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Rahayu, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik cenderung lebih mudah menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Pengetahuan

Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai tugas dan tanggung jawabnya akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja adalah susunan desain pekerjaan yang dibuat perusahaan

untuk mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya. Rancangan kerja yang jelas akan membantu karyawan bekerja lebih terarah dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan karakter atau sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Kepribadian yang baik, seperti jujur, disiplin, bertanggung jawab, dan mampu bekerja sama, dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam maupun luar diri seseorang untuk bekerja dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, produktif, dan berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur, mengarahkan, dan membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memimpin dan berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan produktivitas karyawan.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan, nilai, dan norma yang berlaku

dalam perusahaan. Budaya organisasi yang positif dapat membentuk perilaku kerja yang baik dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih semangat dan memiliki kinerja yang lebih baik.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja karyawan.

11. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Karyawan yang loyal akan berusaha menjaga nama baik perusahaan dan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan keterikatan karyawan terhadap aturan, tujuan, dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab demi mencapai tujuan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai aturan dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut (Nesriyan et al., 2023) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya yaitu :

1. Beban Kerja

Beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga berdampak pada menurunnya kualitas dan efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta membantu karyawan menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyesuaikan jumlah pekerjaan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan agar kinerja tetap terjaga dengan baik.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja, maupun kondisi nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan konsentrasi, motivasi, dan semangat kerja karyawan sehingga kinerja menjadi lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan karyawan merasa tidak betah, mudah lelah, dan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Parinding, 2017) beberapa faktor yang menjadi kendala dalam kinerja pegawai, yaitu:

1. Koordinasi aktivitas kerja yang kurang baik antar pekerja.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah.
4. Ketidak mampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
5. Sumber daya keuangan kurang memadai.
6. Tidak ada kerja sama antar pekerja atau hubungan yang kurang baik antar karyawan.
7. Pelatihan yang kurang memadai.
8. Kurangnya waktu untuk menghasilkan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diperlukan
9. Lingkungan kerja yang kurang baik (misalnya: dingin, panas, bising)

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2015) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas kerja Menunjukan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pekerjaan.

3. Kemampuan kerja Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.
4. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
5. Kehadiran Jumlah hadirin yang mencerminkan kedisiplinan Pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

Menurut (Kusdianto et al., 2022) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar.

Sedangkan menurut (Hendri, 2021) indikator-indikator kinerja karyawan meliputi:

1. Target

Kinerja dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam mencapai target atau sasaran kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Kualitas

Tingkat keberhasilan karyawan juga dinilai dari kualitas hasil kerja yang dihasilkan, apakah sudah sesuai dengan standar yang diharapkan.

3. Waktu Penyelesaian

Efisiensi kerja terlihat dari seberapa cepat dan tepat waktu pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya.

4. Taat Asas

Karyawan yang memiliki kinerja baik akan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja.

5. Fasilitas

Kinerja juga dipengaruhi oleh tersedianya fasilitas kerja yang memadai, karena sarana yang lengkap dapat mendukung produktivitas dan efektivitas pegawai.

Jadi berdasarkan tiga model indikator diatas, peneliti memutuskan untuk menggunakan indikator menurut Mangkunegara (2015).

2.1.2 Job Competency

Menurut (Widiastuti, 2023) *Job competency* merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja

kerja. Karakteristik ini meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, serta keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya bersifat bawaan, tetapi juga dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan sehingga berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja karyawan.

Job competency adalah karakteristik dasar individu yang dapat diukur dan dibuktikan secara empiris yang membedakan antara karyawan dengan kinerja tinggi dan kinerja rata-rata. Kompetensi mencakup aspek motif, sifat, sikap, nilai, pengetahuan, serta keterampilan yang secara langsung memengaruhi keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan secara efektif dan superior (Maftuchach & Salfadilla, 2020). *Job competency* atau kompetensi kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kompetensi kerja menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan profesional sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Afiyata & Alam, 2023).

Kompetensi kerja merupakan sekumpulan karakteristik psikologis dan perilaku individu yang berhubungan dengan keberhasilan dalam pekerjaan maupun kehidupan. Kompetensi dianggap sebagai faktor utama yang memprediksi kinerja dibandingkan dengan kecerdasan atau pendidikan formal, karena kompetensi mencerminkan kemampuan nyata dalam menyelesaikan pekerjaan (Umam et al., 2021). *Job competency* adalah kumpulan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang saling berkaitan yang menjadi bagian penting dari suatu pekerjaan, serta memiliki hubungan langsung dengan kinerja kerja. Kompetensi dapat diukur melalui standar tertentu dan dapat dikembangkan melalui pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Noor & Dola, 2019).

Kompetensi kerja merupakan kemampuan individu dalam mengintegrasikan dan memobilisasi berbagai sumber daya yang dimiliki, baik internal maupun eksternal, untuk menyelesaikan tugas dalam situasi kerja tertentu (Tucunan & Gunawan, 2026). Kompetensi tidak hanya tentang apa yang diketahui, tetapi bagaimana seseorang menggunakan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam konteks nyata pekerjaan. *Job competency* adalah kemampuan individu untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara terpadu dalam melaksanakan tugas profesional. Kompetensi menekankan pada kemampuan praktis dalam menerapkan apa yang dimiliki individu ke dalam situasi kerja yang kompleks dan dinamis (Apriliawati et al., 2024).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job competency* merupakan seperangkat karakteristik mendasar yang dimiliki individu, meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, serta aspek psikologis seperti motif dan sifat, yang saling terintegrasi dan berperan langsung dalam menentukan keberhasilan kinerja kerja. Kompetensi tidak hanya mencerminkan apa yang dimiliki individu secara teoritis, tetapi juga menekankan pada kemampuan nyata dalam mengaplikasikan seluruh potensi tersebut secara efektif dalam situasi kerja yang dinamis. Selain itu, *job competency* bersifat terukur,

dapat dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan, serta menjadi faktor pembeda utama antara karyawan dengan kinerja unggul dan kinerja rata-rata. Dengan demikian, kompetensi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja individu dalam organisasi.

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Job Competency*

Menurut (Wibowo, 2018) *job competency* dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Keyakinan, dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan

tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

4. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi *job competency* (Nahrisah et al., 2024) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan akan membantu dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

2. Kemampuan

Kemampuan menunjukkan kapasitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas.

3. Sikap Kerja

Sikap kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama sangat mempengaruhi kompetensi seseorang dalam bekerja.

4. Pengalaman Kerja

Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin baik kemampuan seseorang dalam menghadapi pekerjaan.

5. Pelatihan

Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan sehingga kompetensi kerja menjadi lebih baik.

Selanjutnya, menurut (Suarmanayasa, 2025) faktor-faktor yang mempengaruhi *job competency* meliputi:

1. Motif (*Motive*)

Dorongan dalam diri seseorang yang mempengaruhi tindakan dan perilaku dalam bekerja. Motif menjadi faktor yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, berusaha mencapai hasil terbaik, serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

2. Sifat (*Trait*)

Karakteristik pribadi yang konsisten dan mempengaruhi cara seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sifat mempengaruhi seseorang merespons situasi,

mengambil keputusan, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menghadapi tekanan dalam pekerjaan.

3. Konsep Diri (*Self Concept*)

Sikap, nilai, dan citra diri seseorang yang mempengaruhi perilaku kerja. Konsep diri yang positif akan mendorong individu untuk percaya diri, memiliki rasa tanggung jawab, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi dan pemahaman yang dimiliki seseorang mengenai bidang pekerjaannya. Pengetahuan diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, maupun pembelajaran secara mandiri.

5. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan teknis maupun nonteknis yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Keterampilan dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, praktik kerja, serta pengalaman yang diperoleh secara berkelanjutan.

2.1.2.2 Indikator *Job Competency*

Menurut (Sutrisno, 2009) indikator *job competency* atau kompetensi kerja terdiri dari:

1. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan kecenderungan perilaku atau respons individu terhadap pekerjaan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja. Sikap yang positif seperti

disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama akan mendorong terciptanya kinerja yang optimal serta hubungan kerja yang harmonis.

2. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah tingkat pemahaman individu terhadap konsep, informasi, prosedur, dan teori yang berkaitan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki, maka semakin baik seseorang dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan tugas secara tepat.

3. Kemampuan (*Skill*)

Kemampuan atau keterampilan adalah kapasitas individu dalam menerapkan pengetahuan yang dimiliki ke dalam tindakan nyata. Skill mencakup kemampuan teknis maupun non-teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

4. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman mengacu pada kedalaman pengetahuan yang dimiliki individu terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Tidak hanya mengetahui, tetapi juga mampu menginterpretasikan, menganalisis, dan menyesuaikan tindakan sesuai dengan situasi kerja yang dihadapi.

5. Nilai (*Value*)

Nilai merupakan prinsip atau standar yang diyakini individu dalam bekerja, seperti kejujuran, etika, integritas, dan profesionalisme. Nilai ini akan memengaruhi cara seseorang bertindak dan mengambil keputusan dalam lingkungan kerja. Nilai yang dimiliki individu akan memengaruhi cara

berpikir, bertindak, serta mengambil keputusan dalam menghadapi berbagai situasi dan permasalahan di tempat kerja.

6. Minat (*Interest*)

Minat adalah kecenderungan atau ketertarikan individu terhadap suatu pekerjaan. Tingginya minat akan meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta keinginan untuk terus belajar dan berkembang dalam bidang yang ditekuni.

Menurut (Wibowo, 2018) ada lima indikator untuk mengukur kompetensi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial. Peran

sosial juga mencakup hak dan kewajiban yang melekat pada status sosial yang dimiliki seseorang.

4. Citra Diri

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia,jujur,bersahabat dan judes.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesedian untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Menurut (Puspitasari, 2019) indikator kompetensi kerja terdapat lima indikator yaitu terdiri dari :

1. Pengetahuan merupakan suatu teori pada bidang kajian dengan memiliki makna yang dalam yang dipahami seseorang
2. Motif, merupakan keinginan atau tujuan yang ingin dicapai seseorang dengan melakukan tindakan tertentu
3. Keterampilan yaitu keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaan
4. Watak yaitu karakter individu dalam diri seseorang
5. Konsep diri yaitu tata nilai yang ada dalam diri yang selalu dijunjung untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *job competency* atau kompetensi kerja menurut (Sutrisno, 2019).

2.1.3 Employee Engagement

Menurut (Engidaw, 2021) *employee engagement* merupakan kondisi ketika pegawai menampilkan dirinya secara penuh dalam bekerja, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional seorang karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya. Keterikatan ini tidak hanya sekadar partisipasi, tetapi mencerminkan rasa peduli yang tinggi, rasa memiliki yang kuat, serta dorongan internal untuk tetap berkontribusi sebagai bagian dari organisasi. Pegawai yang terhubung secara afektif cenderung memiliki komitmen organisasional yang lebih stabil, kedisiplinan kerja yang konsisten, serta kecenderungan memberikan discretionary effort, yakni usaha tambahan yang dilakukan secara sukarela demi mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Wakhyuni, 2021) *Employee engagement* merujuk pada tingkat komitmen, keterlibatan, dan kepuasan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat merasa memiliki koneksi yang mendalam dengan pekerjaan mereka, bersemangat untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama.

Employee engagement merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu melibatkan dirinya dan memberikan perhatian secara penuh terhadap pekerjaannya serta berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan

memberikan kinerja terbaiknya (Nguyen & Ha, 2023). *Employee engagement* muncul ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi, baik dalam bentuk apresiasi, hubungan kerja yang positif, maupun umpan balik yang konstruktif. Dukungan tersebut menumbuhkan rasa dihargai, sehingga karyawan terdorong memberikan komitmen dan kinerja terbaik (Riyadus Solichin, 2018). *Employee engagement* merupakan komitmen yang tinggi dalam bekerja ditandai dengan sikap positif dan proaktif, menghargai kerjasama dengan rekan kerja, komitmen terhadap profesionalisme dan tidak mudah menyerah, serta mengupayakan hasil di atas rata-rata, sehingga mengarah pada fokus pada tujuan yang diinginkan (Cecilia et al., 2025).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi keterlibatan penuh pegawai dalam pekerjaan, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, sehingga mereka bekerja bukan hanya karena kewajiban, tetapi karena dorongan dari dalam diri untuk memberikan kontribusi terbaik. karyawan yang *engaged* memiliki rasa memiliki, kepedulian terhadap organisasi, serta komitmen tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. *Engagement* juga tumbuh ketika pegawai merasa mendapatkan dukungan, apresiasi, serta hubungan kerja yang positif, sehingga mendorong sikap proaktif, loyalitas, dan peningkatan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Wijayadi, 2025).

1. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu maupun kondisi pekerjaan yang langsung dirasakan oleh karyawan.
 - a. *Job demands* menggambarkan tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tekanan waktu, dan kompleksitas tugas yang dapat memengaruhi energi serta ketahanan karyawan.
 - b. *Job resources* merujuk pada sumber daya yang tersedia dalam pekerjaan, seperti dukungan atasan, kesempatan pengembangan, dan fasilitas kerja yang memadai, yang dapat membantu karyawan mencapai tujuan kerja. personal resource mencakup aspek psikologis individu seperti kepercayaan diri, optimisme, dan resiliensi yang berperan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.
 - c. *Personality* berkaitan dengan karakteristik individu yang relatif stabil, seperti sikap, emosi, dan perilaku, yang memengaruhi cara seseorang merespons lingkungan kerja.
2. Faktor eksternal adalah *Perceived Organizational Support* (POS), yaitu persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. POS sebagai bentuk dukungan sosial dari organisasi dapat meningkatkan rasa dihargai, loyalitas, serta keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Persepsi terhadap dukungan organisasi terbentuk melalui berbagai kebijakan dan praktik yang diterapkan perusahaan, seperti pemberian penghargaan yang adil, kesempatan pengembangan karier, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan,

komunikasi yang terbuka, serta tersedianya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* (Saimar et al., 2022) adalah sebagai berikut:

1. Aspek Fisik

Aspek fisik berkaitan dengan fasilitas dan kondisi kerja yang mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja, seperti peralatan kerja, keamanan kerja, pencahayaan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kondisi fisik yang baik akan membantu karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan.

2. Aspek Sosial

Aspek sosial berkaitan dengan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja. Hubungan kerja yang baik, adanya dukungan dari atasan, kerja sama tim, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan rasa nyaman dan semangat karyawan dalam bekerja sehingga *employee engagement* menjadi lebih tinggi.

3. Aspek Organisasi

Aspek organisasi berkaitan dengan dukungan perusahaan terhadap karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, serta kebijakan kerja yang adil.

4. Kebutuhan Otonomi

Job resources membantu memenuhi kebutuhan otonomi karyawan, yaitu kebebasan dalam menjalankan pekerjaan dan mengambil keputusan sesuai

tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang diberikan kepercayaan dalam bekerja akan lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya.

5. Kebutuhan Keterikatan

Keterikatan berkaitan dengan hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa diterima dan memiliki hubungan positif dengan rekan kerja maupun atasan akan memiliki rasa keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan.

6. Kebutuhan Kompetensi

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Ketika perusahaan memberikan dukungan berupa pelatihan dan pengembangan kemampuan, maka karyawan akan merasa lebih percaya diri dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Menurut (Fidyantika, 2021) factor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi dan kepemimpinan

Budaya organisasi dan kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung keterlibatan karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

2. Gaya manajemen yang diterapkan

Gaya manajemen yang diterapkan perusahaan mempengaruhi hubungan

antara atasan dan bawahan. Manajemen yang terbuka, adil, dan mendukung karyawan akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga meningkatkan employee engagement.

3. Kualitas komunikasi dalam organisasi

Komunikasi yang baik dalam organisasi membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Informasi yang jelas dan komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

4. Tingkat kepercayaan dan respek terhadap lingkungan kerja

Karyawan yang merasa dipercaya dan dihargai dalam lingkungan kerja akan memiliki rasa nyaman dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja karyawan.

5. Reputasi organisasi

Reputasi perusahaan yang baik dapat membuat karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Kebanggaan tersebut akan meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

2.1.2.4 Indikator *Employee Engagement*

Indikator *employee engagement* menurut (Siswanto, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Semangat (*Vigor*) ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*) ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan.
3. Penyerapan (*Absorption*) ditandai dengan konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu di sekitarnya.

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) *employee engagement* memiliki lima indikator yaitu:

1. Inisiatif, yang menggambarkan sejauh mana karyawan bersikap proaktif dalam bekerja, mengambil tindakan tanpa menunggu instruksi, serta berusaha mencari solusi dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.
2. Loyalitas, yaitu kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang terlihat dari keinginan untuk tetap bekerja, mendukung tujuan perusahaan, serta bersikap positif terhadap organisasi.
3. Efektivitas, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien, menyelesaikan tugas dengan baik, serta memberikan hasil kerja yang optimal.
4. Identitas, yaitu sejauh mana karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai perusahaan.
5. Komitmen menggambarkan keterikatan emosional dan psikologis karyawan, yang tercermin dalam kesediaan mereka untuk berusaha lebih keras, konsisten, dan tetap mendukung organisasi meskipun menghadapi tantangan.

Menurut (Mark C. Crowley, 2022) *employee engagement* atau keterikatan karyawan terdapat empat indikator utama, yaitu sebagai berikut:

1. Kognitif (*Cognitive*)

Kognitif berkaitan dengan pemikiran, keyakinan, dan pemahaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan kognitif akan menunjukkan kepercayaan terhadap perusahaan, pimpinan, rekan kerja, serta lingkungan kerja tempat mereka bekerja. Selain itu, karyawan juga memahami tujuan perusahaan dan menyadari pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Keterlibatan secara kognitif membuat karyawan lebih fokus, serius, dan memiliki perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

2. Emosional (*Emotional*)

Emosional berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan emosional akan merasa senang, nyaman, bangga, dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perasaan tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Keterikatan emosional juga dapat menciptakan loyalitas dan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan.

3. Fisikal (*Physical*)

Fisikal berkaitan dengan energi dan semangat kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan fisikal akan bekerja dengan penuh semangat, aktif, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Mereka juga cenderung memiliki usaha yang tinggi untuk mencapai target kerja serta bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan.

4. Advokasi (*Advocacy*)

Advokasi berkaitan dengan kesediaan karyawan untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga bersedia menceritakan hal-hal positif mengenai perusahaan kepada orang lain. Sikap ini menunjukkan adanya rasa percaya, loyalitas, dan kepuasan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Jadi berdasarkan tiga model indikator di atas maka penulis memutuskan untuk memakai indikator *employee engagement* menurut (Siswanto, 2010).

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh *Job competency* Terhadap Kinerja Karyawan

Job competency memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan karena kompetensi kerja mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Kompetensi kerja tidak hanya mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), tetapi juga keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*), serta nilai dan pemahaman yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Situmorang et al., 2023).

Menurut (Widiastuti, 2023) secara teoritis, semakin tinggi tingkat *job competency* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang kompeten cenderung lebih mampu memahami pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta

menghasilkan output yang berkualitas. Selain itu, karyawan dengan kompetensi yang baik juga lebih adaptif terhadap perubahan, mampu memecahkan masalah, serta memiliki inisiatif dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian yang dilakukan (Andriatama & Haryoto, 2026) yang berjudul pengaruh kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi filantropi syariah: peran mediasi kepuasan kerja (studi pada laznas inisiatif zakat indonesia). Hasil ini memperlihatkan bahwasannya kompensasi yang adil dan peningkatan kompetensi kerja berperan krusial dalam menumbuhkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kontribusi studi ini adalah memberikan wawasan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan fokus pada kompensasi yang adil, pengembangan kompetensi kerja, dan peningkatan kepuasan kerja.

Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan (Darmayanti & Andiani, 2020) yang berjudul pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel bintang tiga di kawasan pantai lovina kabupaten buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Employee engagement merupakan tingkat keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan yang memiliki engagement tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugasnya. *Employee engagement* merujuk pada tingkat komitmen, keterlibatan, dan kepuasan emosional yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang terlibat merasa memiliki koneksi yang mendalam dengan pekerjaan mereka, bersemangat untuk berkontribusi pada keberhasilan organisasi, dan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Wicaksono & Rahmawati, 2019).

Menurut (Simbolon, 2019) *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang engaged akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, semangat kerja tinggi, serta komitmen untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Mereka tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga berusaha melampaui target yang telah ditetapkan. Kondisi ini mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Hasil penelitian (Balalimbu et al., 2023) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada pt asera tirta posidonia kota palopo. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asera Tirta posiodonia kota Palopo; *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asera Tirta Posiodonia Kota Palopo.

Selain itu, penelitian (Intizam et al., 2025) yang berjudul pengaruh *employee relation* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT . PLN (persero) unit induk distribusi banten. Adapun hasil penelitian terdapat pengaruh langsung *employee relation* terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh langsung *employee relation* terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh langsung *employee engagement* terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee relation* terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh *employee engagement* terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh *Job competency* dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, terdapat dua faktor penting yang berperan, yaitu *job competency* dan *employee engagement*. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mendorong terciptanya kinerja yang optimal (Pratama et al., 2025).

Job competency mencerminkan kemampuan dasar yang dimiliki karyawan, meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, serta nilai-nilai yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Kompetensi ini menjadi fondasi utama dalam menghasilkan kinerja yang berkualitas, karena tanpa kemampuan yang memadai, karyawan akan kesulitan mencapai target kerja yang diharapkan (Maftuchach & Salfadilla, 2020).

Sementara itu, *employee engagement* berperan sebagai faktor pendorong dari dalam diri karyawan yang berkaitan dengan tingkat keterlibatan, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaan serta organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi akan menunjukkan dedikasi, antusiasme, dan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam bekerja. Hal ini mendorong mereka untuk tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga berusaha memberikan hasil terbaik (Putri et al., 2026).

Hasil penelitian (Astuti, 2022) yang berjudul pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Selain itu, penelitian (Apriliawati et al., 2024) yang berjudul pengaruh *job competency* dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada pt. sandang asia maju abadi kota semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job competency* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara *job competency* dan *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran yang diberikan kepada PT. Sandang Asia Maju Abadi perlu memberikan pelatihan terkait kedisiplinan dan keterampilan karyawan dalam bekerja, meningkatkan diskusi dengan karyawan, pemberian reward serta penempatan tugas sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih maksimal. Untuk peneliti selanjutnya, terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian yang dipandang relevan dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	(Yadewani, 2023)	Pengaruh Pelatihan , Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kecil Menengah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Ningsih, 2026)	Pengaruh <i>Job Description</i> dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP)	Hasil uji pada penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job description</i> dan kompetensi berpengaruh secara parsial juga simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin. Kebaruan dalam

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
		Kelas I Banjarmasin	penelitian ini terletak pada analisis spesifik pengaruh job description dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas I Banjarmasin, yang masih minim dibahas dalam konteks kepelabuhanan.
3.	(Fadli et al., 2025)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Argenta Parakrama Artha Jakarta Pusat	Pelatihan kerja dan kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil analisis yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari batas ketentuan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kompetensi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari batas ketentuan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4.	(Utoyo et al., 2023)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.	Teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis inferensial yang menggunakan mode regresi linear berganda hipotesis diuji dengan uji t . Teknik pengolahan

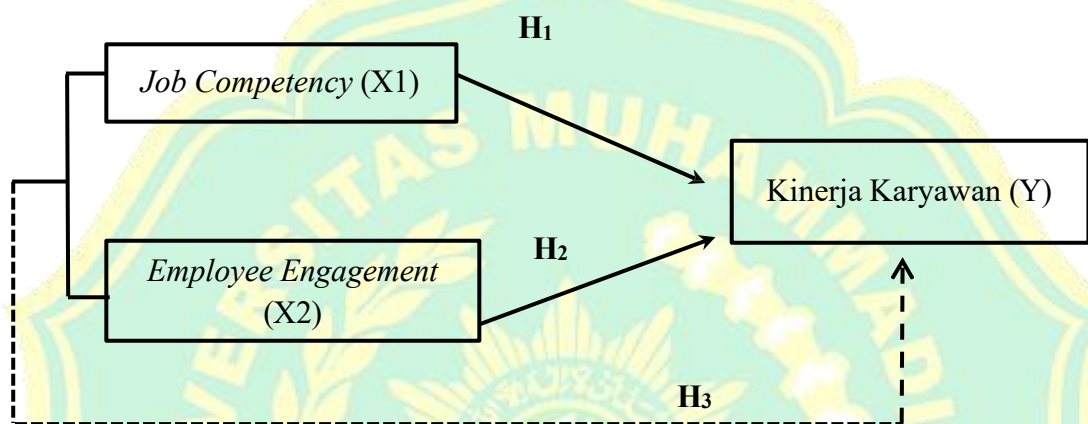
No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
		Kanaan Jaya Perkasa Kupang	dan analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT. Kanaan Jaya Perkasa Kupang.
5.	(Ramadhan et al., 2024)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. <i>Employee engagement</i> mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen, loyalitas, serta produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
6.	(Ismuni et al., 2026)	Pengaruh <i>Employee engangement</i> terhadap Kinerja Karyawan PT Ridho Agung Mitra Abadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari batas ketentuan, serta nilai t hitung yang lebih tinggi dibandingkan t tabel, mendukung penerimaan hipotesis penelitian. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh <i>employee engagement</i> , sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			lain di luar model penelitian. Penelitian ini menegaskan pentingnya memperkuat strategi keterlibatan karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja secara optimal.
7.	(Hulu et al., 2025)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Modern	Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan jasa perlu mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan semua faktor tersebut, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan secara signifikan dan pada akhirnya memperkuat kinerja layanan serta daya saing organisasi di pasar yang kompetitif. Peningkatan keterlibatan karyawan mampu mendorong motivasi, komitmen, loyalitas, serta produktivitas kerja.
8.	(Azahra et al., 2025)	Pengaruh <i>Employee engagement</i> Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Di	Hasil analisis memperlihatkan bahwa keterikatan kerja dan keseimbangan kerja-kehidupan memberikan pengaruh positif sekaligus signifikan terhadap kinerja karyawan distributor Unilever di Kabupaten Garut. Temuan ini menggarisbawahi urgensi peran engagement dan work-life balance sebagai penggerak produktivitas guna meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam sektor distribusi yang menuntut akurasi serta konsistensi waktu.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teori, penelitian ini akan mengkaji mengenai pengaruh *job competency* dan *employee engagement* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan:

X₁ = Variabel *Job Competency*

X₂ = Variabel *Employee Engagement*

Y = Variabel Kinerja Karyawan

—————> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial

- - - - -> = Menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan

2.4 Definisi Operasional

Menurut (Sugiyono, 2020), definisi operasional variabel penelitian adalah sifat atau karakteristik dari nilai obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Definisi operasional diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, mendefinisikan kegiatan, atau memberikan operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
<i>Job competency</i> (X1)	<i>Job competency</i> adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, serta karakteristik pribadi yang mendukung keberhasilan dalam menjalankan tugas sesuai standar perusahaan.	1. Sikap (<i>Attitude</i>) 2. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 3. Kemampuan (<i>Skill</i>) 4. Pemahaman (<i>Understanding</i>) 5. Nilai (<i>Value</i>) 6. Minat (<i>Interest</i>) (Sutrisno, 2009)	Koesioner	Likert
<i>Employee engagement</i> (X2)	<i>Employee engagement</i> adalah tingkat keterlibatan, komitmen, dan keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari semangat, dedikasi, dan kesediaan untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan.	1. Semangat (<i>Vigor</i>) 2. Dedikasi (<i>Dedication</i>) 3. Penyerapan (<i>Absorption</i>) (Siswanto, 2010)	Koesioner	Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	Koesioner	Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
(Y)	dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, baik dilihat dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.	3. Kemampuan kerja 4. Ketepatan waktu. 5. Kehadiran. (Mangkunegara, 2015)		

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut (Gunawan, 2020), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Maka dapat ditarik rumusan atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga *job competency* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS).
- H₂ : Diduga *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS).
- H₃ : Diduga *job competency* dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Sawit Seluma (MSS).