

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual adalah abstraksi, yang diungkap dalam kata-kata yang dapat membantu pemahaman dalam sebuah penelitian. Beberapa yang harus diketahui sebagai deskripsian secara konseptual, berikut diantaranya:

2.1.1 Kinerja Karyawan

Gambaran dari kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut kinerja karyawan. Menurut Wijonarko¹ et al., (2023) Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam satuan waktu atau periode yang dilakukan oleh karyawan. Erri et al (2021), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi terhadap suatu perusahaan. Menurut Saputra (2023), kinerja karyawan adalah kriteria yang menentukan bagaimana karyawan berhasil melaksanakan pekerjaannya.

Menurut berbagai ahli, kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dalam waktu tertentu.

2.1.1.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Muzaki et al., (2023) Ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan. Jika motivasi rendah, produktivitas dan kualitas kerja menurun, yang pada akhirnya merugikan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu membangkitkan semangat kerja agar karyawan tetap produktif.

2. Kepemimpinan

Pemimpin yang inovatif dan kreatif memegang peran penting dalam keberhasilan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan pun dipengaruhi oleh bagaimana pemimpin mampu menginspirasi dan mengarahkan mereka.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan fisik mencakup fasilitas kerja seperti mesin dan gedung, sementara lingkungan non-fisik meliputi hubungan kerja antar individu.

4. Budaya Organisasi dan Prestasi

Kerja budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Selain itu, prestasi kerja mencerminkan keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya. Semakin banyak karyawan yang berprestasi, semakin tinggi pula produktivitas

organisasi. Sebaliknya, rendahnya prestasi kerja dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan Muzaki et al. (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, serta budaya organisasi dan prestasi kerja. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dewi et al., (2022) Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berikut beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat mengukur kinerja seorang karyawan :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja (jumlah pekerjaan)

Membuktikan seberapa baik seorang karyawan menerima dan melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan dalam

kehidupan sehari-hari. Indikatornya adalah hasil kerja, keputusan, peralatan, dan infrastruktur.

3. Tanggung jawab

Menentukan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu bersamaan sehingga dapat dilakukan efisiensi dan efektifitas sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya adalah kecepatan dan kepuasan.

4. Kerjasama

Kemauan karyawan untuk keikutsertaan secara vertikal dan horizontal dengan karyawan lain di dalam dan di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Indikatornya adalah kekompakan (solidaritas) dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

Berdasarkan Dewi et al. (2022), kinerja karyawan dapat diukur melalui empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Keempat indikator tersebut mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, mencapai target yang ditetapkan, bertanggung jawab atas tugasnya, serta bekerja sama dengan baik untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan Ernawati et al., (2022). Menurut Cahyandani (2021) menegaskan bahwa keterlibatan karyawan

berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, karena mereka menunjukkan antusiasme dan dedikasi tinggi. Menurut Kruse dkk, (2020) mengatakan bahwa keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan dan tujuan. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli dengan pekerjaan mereka dan perusahaan. Mereka tidak hanya bekerja untuk gaji atau promosi, mereka bekerja demi tujuan perusahaan.

Menurut Djastuti et al. (2022), juga menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan loyalitas, yang bersama-sama menciptakan tenaga kerja yang berdedikasi dan mendukung pencapaian visi organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas, maka keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan sikap positif dan komitmen emosional karyawan terhadap perusahaan, pekerjaan, serta tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi akan peduli terhadap keberhasilan perusahaan, bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja, dan berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Selain itu, keterlibatan karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis yang membuat karyawan memilih untuk terlibat atau menjauh dari pekerjaannya, sehingga keterlibatan memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja karyawan maupun perusahaan.

2.1.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Menurut Cahyandani (2021) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Karyawan (*employee engagement*) yaitu faktor eksternal dan faktor internal, Berikut Penjelasannya:

1. Faktor Internal, diantaranya 1. *Job Demands* 2. *Job Resources* 3. *Personal Resource* 4. *Personality*.
2. Faktor Eksternal yang digunakan yaitu : 1. *Perceived Organizational Support* (POS) dimana ini adalah salah satu bentuk dukungan sosial

Berdasarkan Cahyandani (2021), keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, seperti tuntutan pekerjaan, sumber daya kerja, sumber daya pribadi, dan kepribadian, serta faktor eksternal berupa dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*). Faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja.

2.1.2.2 Indikator Keterlibatan Karyawan

Adapun indikator keterlibatan karyawan menurut Vazquez et al. (2024) yaitu:

1. *Vigor* (Antusiasme)

Mewakili energi dan ketahanan tinggi saat bekerja, serta kemauan kuat untuk terus berupaya menghadapi tantangan. Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi akan menunjukkan semangat dalam menyelesaikan tugas meskipun mengalami hambatan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Mengacu pada keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Dedikasi ditandai oleh perasaan berarti, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Karyawan yang berdedikasi merasa pekerjaannya penting dan terhubung secara afektif dengan tugas yang dijalani.

3. *Absorption* (Penyerapan)

Ditandai dengan fokus penuh dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa sulit untuk melepaskan diri dari tugas. Karyawan yang mengalami penyerapan tinggi akan merasa benarbenar tenggelam dalam pekerjaannya dan menikmati tantangan yang ada

Berdasarkan Vazquez et al. (2024), keterlibatan karyawan dapat diukur melalui tiga indikator, yaitu *vigor* (antusiasme), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Ketiga indikator tersebut mencerminkan tingkat energi, keterikatan emosional, serta fokus karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menunjukkan seberapa besar keterlibatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.

2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan organisasi. Kompetensi mencerminkan kemampuan nyata seseorang dalam menyelesaikan 10 pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Airyq et al., (2023) kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Menurut Yendrawati (2023) menyatakan bahwa pengertian kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Zwell dkk (2022) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, merupakan keyakinan bahwa diri sendiri dan orang lain memiliki dampak yang signifikan pada tindakan yang diambil. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan, merupakan keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman, merupakan keahlian dari berbagai kompetensi yang memerlukan pengalaman dalam mengatur, berkomunikasi didepan umum, dan menyelesaikan masalah.
4. Karakteristik kepribadian, merupakan kepribadian yang sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukanlah suatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya kepribadian seseorang dapat berubah berjalannya waktu, kepribadian dapat memengaruhi seseorang dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, pengakuan dan perhatian individu dari pemimpin.
6. Isu emosional, merupakan hambatan yang dapat membatasi kompetensi, takut membuat kesalahan, malu, merasa tidak diinginkan atau tidak dimiliki semua Batasan motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan Intelektual, merupakan kompetensi yang tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan sesuatu organisasi

8. Budaya organisasi, merupakan sesuatu yang memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

Berdasarkan Zwell dkk (2022), kompetensi sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi SDM terdiri dari berbagai dimensi yang saling terkait dan membentuk profil kemampuan seseorang dalam dunia kerja. Dalam penelitian ini, indikator kompetensi SDM mengacu pada pendapat Febrianto & Wajdi, (2024) yang menyebutkan bahwa:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi teoretis dan praktis yang dimiliki individu terkait tugas, prosedur, maupun kebijakan kerja.

2. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan teknis dan non-teknis untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, termasuk penguasaan alat kerja dan sistem informasi.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola pikir dan perilaku kerja yang mencerminkan integritas, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil.

4. Motivasi (*Motivation*)

Dorongan internal yang memengaruhi semangat kerja, ketekunan, dan komitmen individu terhadap tugasnya.

5. Pengalaman Kerja (*Experience*)

Rekam jejak pekerjaan yang dimiliki individu, termasuk pembelajaran dari kasus nyata di lapangan yang memperkuat kemampuan praktisnya.

6. Inisiatif

Kesanggupan dari dalam diri anggota organisasi untuk bekerja dan melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan serta menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian

Berdasarkan Febrianto & Wajdi (2024), kompetensi SDM diukur melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, motivasi, pengalaman kerja, dan inisiatif. Keenam indikator tersebut menggambarkan kemampuan, perilaku, serta dorongan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterlibatan karyawan merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan Ernawati et al., (2022). Sedangkan menurut Cahyandani (2021) menegaskan bahwa keterlibatan

karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, karena mereka menunjukkan antusiasme dan dedikasi tinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gresia (2026) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sekar Bumi Abstrak Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 63,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Keterlibatan karyawan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, terintegrasi, dan berkelanjutan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan

fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien Yendrawati (2023). Sedangkan menurut Airyq et al., (2023) kompetensi SDM adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wati (2025) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gyatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Wati (2025) “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gyatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung”	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia dan kemampuan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Koroh (2025) “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Keterlibatan Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa

	terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dayana Cipta Tomohon”		variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, dan variabel Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Gresia (2026) “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sekar Bumi Abstrak Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau”	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia, keterlibatan karyawan, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi produktivitas karyawan sebesar 63,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Keterlibatan karyawan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan sumber daya

			manusia yang lebih efektif, terintegrasi, dan berkelanjutan.
4	Alamsyah (2025) “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur”	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian yang didapatkan dengan menggunakan uji t dan uji F menunjukkan bahwa Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta, Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam uji koefisien determinasi didapatkan hasil data sebesar 75,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan, pengembangan karir, dan komunikasi internal memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 75,6% dan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.
5	Ramadhan (2025) “Pengaruh Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang”	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, employee engagement menunjukkan pengaruh yang positif dan

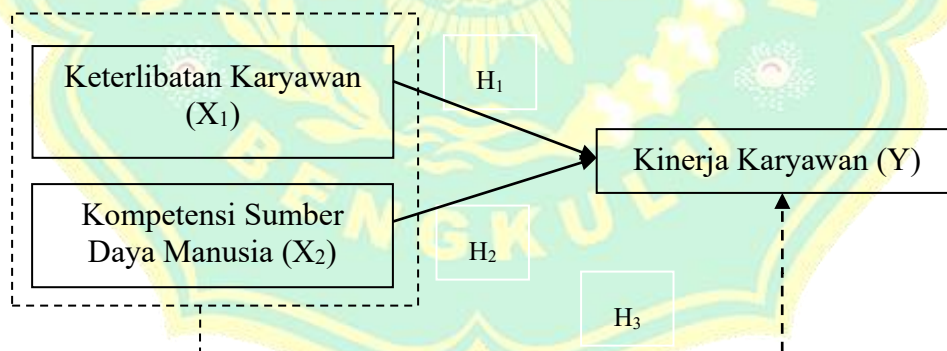
		signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan employee engagement secara simultan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai Fhitung sebesar 89,183 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,719 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung produktivitas, meningkatkan keterlibatan karyawan melalui partisipasi aktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung employee engagement. Ketiga faktor ini terbukti secara empiris memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Peningkatan aspek-aspek tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Selain itu, manajemen perusahaan diharapkan dapat terus melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi budaya kerja dan keterlibatan pegawai. Penerapan strategi manajemen SDM yang responsif terhadap kebutuhan karyawan juga sangat penting dalam menjaga motivasi dan
--	--	--

			komitmen jangka panjang. Lingkungan kerja yang sehat, terbuka, dan kolaboratif akan mendukung tumbuhnya semangat kerja yang berkelanjutan dan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.
--	--	--	--

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptuan merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Jadi secara teoritis dapat dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka penulis membuat kerangka berpikir berikut ini.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Keterangan:

X₁ : Keterlibatan Karyawan

X₂ : Kompetensi Sumber Daya Manusia

Y : Kinerja Karyawan

—————→ : Pengaruh secara parsial

-----→ : Pengaruh secara simultan

Kerangka konseptual di atas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel Keterlibatan Karyawan (X_1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2), masing-masing atau secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), kemudian variabel bebas bersama-sama juga berpengaruh terhadap variabel terikat PT. Rico Putra Selatan.

2.5 Definisi Operasional

Tabel 2.3
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Skala
Keterlibatan Karyawan (X_1)	Keterlibatan karyawan merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan PT. Rico Putra Selatan.	1. <i>Vigor</i> (Antusiasme) 2. <i>Dedication</i> (Dedikasi) 3. <i>Absorption</i> (Penyerapan) (Vazquez et al. & Tetra Hidayati (2024))	Kuisisioner	<i>Likert</i>
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_2)	Kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) 2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap (<i>Attitude</i>) 4. Motivasi (<i>Motivation</i>) 5. Pengalaman Kerja (<i>Experience</i>)	Kuisisioner	<i>Likert</i>

	rangka untuk memenuhi kebutuhannya PT. Rico Putra Selatan.	(Febrianto & Wajdi, 2024)		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam satuan waktu atau periode yang dilakukan oleh karyawan di PT. Rico Putra Selatan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja (Jumlah Pekerjaan) 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif (Dewi et al., 2022)		

Dari definisi operasional, maka kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari:

1. Kuesioner variabel X_1 Keterlibatan Karyawan di adopsi dari penelitian Putri Santa Gresia (2026) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Sekar Bumi Abstrak Alam Lestari Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar Riau.
2. Kuesioner variabel X_2 Kompetensi Sumber Daya Manusia di adopsi dari penelitian Aldini Kartika Wati (2025) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kemampuan Komunikasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gyatri Lintas Nusantara Kab. Tulungagung.
3. Kuesioner variabel Y Kinerja Karyawan di adopsi dari penelitian Andrian Dwi Nur Alamsyah (2025) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Pengembangan Karir dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Utama Perkasa Nganjuk Jawa Timur.

2.6 Hipotesis

Menurut Priadana dan Sunarsi (2021) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga ada pengaruh secara signifikan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Rico Putra Selatan.
- H₂ : Diduga ada pengaruh secara signifikan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Rico Putra Selatan.
- H₃ : Diduga ada pengaruh secara signifikan keterlibatan karyawan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Rico Putra Selatan.