

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Penulis sudah melakukan kajian pustaka berdasarkan teori-teori yang akan diambil dari beberapa jurnal dan pemikiran dari penulis, guna untuk mendukung penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Berikut definisi, dimensi dan indikator yang berkaitan dengan variabel.

2.1.1 Sikap Kerja

2.1.1.1 Definisi Sikap Kerja

Menurut Sembiring (2018) mendefinisikan sikap kerja sebagai berikut sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya (Sembiring 2018). Sedangkan menurut Nasution (2019) sikap kerja merupakan prinsip yang diambil individu berdasarkan perasaan, keyakinan dan kepribadiannya yang berhubungan pada suatu gagasan, lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu yang telah dialaminya baik terhadap orang, objek, atau peristiwa itu menyenangkan atau tidak menyenangkan juga merupakan tanggung jawab pekerjaan (Nasution 2019). Menurut Robbins (2018) Sikap Kerja yaitu berbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk (Robbins 2018).

Menurut Griffith (2020) *“Attitudes as complex beliefs and feelings that people have about certain ideas, situations, or other people. Attitude is important because it is the mechanism most people use to express feelings. The statement of an employee who feels underpaid by the organization reflects his feelings about his salary”*

Berdasarkan penjelasan tersebut diartikan bahwa sikap kerja adalah keyakinan dan perasaan kompleks yang dimiliki seseorang mengenai gagasan, situasi, atau orang lain tertentu. Sikap penting karena merupakan mekanisme yang digunakan kebanyakan orang untuk mengungkapkan perasaan. Pernyataan seorang pegawai yang merasa dibayar rendah oleh organisasi mencerminkan perasaannya terhadap gajinya. (Griffith 2020). Sedangkan menurut Luthans (2021) *Attitudes are related to job satisfaction and organizational commitment, which are a major concern in organizational behavior and human resource management practices.”* Pendapat tersebut menjelaskan bahwa sikap kerja adalah sikap berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang menjadi perhatian utama dalam perilaku organisasi dan praktik manajemen sumber daya manusia. (Luthans 2021)

Tabel 2. 1
Definisi Sikap Kerja

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Sembiring (2018)	Sikap kerja adalah sikap mental yang dipelajari dan dievaluasi menurut pengalaman seseorang dan dapat mempengaruhi sikapnya baik terhadap orang, hal dan keadaan yang berkaitan dengannya,
2	Robbins (2018)	Sikap Kerja yaitu berbentuk dari tiga komponen (aspek) yaitu aspek evaluasi (komponen kognisi) dan perasaan yang kuat (komponen afektif) yang akan membimbing pada suatu tingkah laku (Komponen kecenderungan untuk berbuat hal yang baik ataupun hal yang buruk
3	Nasution (2019)	Sikap kerja merupakan prinsip yang diambil individu berdasarkan perasaan, keyakinan dan kepribadiannya yang berhubungan pada suatu

No	Penulis/Tahun	Definisi
		gagasan, lingkungan atau situasi yang dihadapinya. Sikap dapat mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu yang telah dialaminya baik terhadap orang, objek, atau peristiwa itu menyenangkan atau tidak menyenangkan juga merupakan tanggung jawab pekerjaan
4	Griffin (2020)	<i>Attitudes as complex beliefs and feelings that people have about certain ideas, situations, or other people. Attitude is important because it is the mechanism most people use to express feelings. The statement of an employee who feels underpaid by the organization reflects his feelings about his salary.</i>
5	Luthans (2021)	<i>Attitudes are related to job satisfaction and organizational commitment, which are a major concern in organizational behavior and human resource management practices.</i>

Sumber : Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah suatu bentuk evaluasi, perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap kerja dapat terbentuk dari pengalaman, perasaan, keyakinan, dan kepribadian seseorang.

2.1.1.2 Dimensi Sikap Kerja

Menurut Robbins (2018) bahwa ada faktor yang adapt mempengaruhi sikap kerja yaitu :

1. Keturunan, menunjuk pada faktor-faktor yang ditentukan pada saat pembuahan.
2. Lingkungan, faktor-faktor yang menggunakan tekanan dalam pembentukan sikap kita dibesarkan.
3. Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan terhadap sikap yang akan digunakan.
4. Kebiasaan, mempengaruhi dampak dari sikap, karena jika apa yang sering kita lakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik itu berbentuk positif ataupun

negatif, pasti tentunya akan menjadi sikap seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari.

2.1.1.3 Indikator

Terdapat beberapa indikator sikap kerja menurut para ahli yang disajikan oleh penulis pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 2
Indikator Sikap Kerja

Robbins (2018)	Sembiring (2018)	Alias & Serang (2018)	Luthans (2021)	Griffin (2020)
Lingkungan	Kepatuhan dan ketaatan	Pengetahuan	<i>Job satisfaction</i>	<i>Motivation</i>
Situasi	Kejujuran	Sikap kerja	<i>Commitment</i>	<i>Ability</i>
Kebiasaan	Tidak diskriminatif	Pengalaman kerja	<i>Work accuracy</i>	<i>Environment</i>
	Inisiatif dalam bekerja		<i>Work productivity</i>	

Sumber : Olahan peneliti (2024)

Jadi indikator yang dipilih oleh peneliti yaitu indikator sikap kerja menurut Robbins (2018) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan, Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja. Fasilitas kerja yang memadai, keamanan kerja yang terjamin, dan hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan karyawan lain, karyawan dengan atasan, dan karyawan dengan pelanggan akan membuat karyawan merasa senang bekerja.
2. Situasi , Situasi kerja yang baik akan membuat karyawan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja. Tugas yang sesuai dengan minat dan kemampuan

karyawan, kebijakan perusahaan yang adil dan transparan, serta pembayaran yang adil dan sesuai dengan kinerja akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja.

3. Kebiasaan , Kebiasaan kerja yang positif, seperti bekerja keras, tepat waktu, dan disiplin, akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan berprestasi. Karyawan yang memiliki kebiasaan kerja yang positif akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Pada dasarnya, indikator-indikator ini dipilih karena dianggap penting untuk mencapai keberhasilan di PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir. Dengan fokus pada indikator-indikator ini, PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir dapat menciptakan lingkungan yang positif, meningkatkan kebiasaan kerja karyawan, dan meningkatkan situasi, yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2023) mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melakukan suatu kegiatan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan tersebut (Wibowo, 2023). Sedangkan menurut Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu (Rahmat, 2019). Menurut Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik

dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Rachmaniza, 2020).

Pendapat lain menurut Dessler (2017) *“Competencies are personal characteristics that can be demonstrated such as knowledge, skills, and personal behavior such as leadership.”* Berdasarkan penjelasan tersebut diartikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. (Dessler 2017). Sedangkan menurut Hall dan Jones (2022) *“Competency is a statement that describes the overall appearance of a certain ability which is a combination of knowledge and skills that can be observed and measured.”* Pendapat tersebut menjelaskan bahwa Kompetensi merupakan pernyataan yang menggambarkan keseluruhan penampilan suatu kemampuan tertentu yang merupakan gabungan antara pengetahuan dan keterampilan yang dapat diamati dan diukur.” (Hall dan Jones 2022).

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) *“Competence is better defined as a person's underlying characteristics that are related to the individual's work effectiveness in his or her job.”* Berdasarkan penjelasan tersebut diartikan bahwa Kompetensi lebih baik diartikan sebagai karakteristik mendasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. (Spencer & Spencer dan Triastuti 2019)

Tabel 2. 3
Definisi Kompetensi

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Wibowo (2016)	Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk kegiatan tersebut
2	Dessler (2017)	<i>Competencies are personal characteristics that can be demonstrated such as knowledge, skills, and personal behavior such as leadership.</i>
3	Spencer & Spencer (2019)	<i>Competence is better defined as a person's underlying characteristics that are related to the individual's work effectiveness in his or her job.</i>
4	Rachmaniza (2020)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu
5	Hall dan Jones (2022)	<i>Competency is a statement that describes the overall appearance of a certain ability which is a combination of knowledge and skills that can be observed and measured.</i>

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang membedakan antara individu yang berkinerja tinggi dengan individu yang berkinerja rendah.

2.1.2.2 Dimensi Kompetensi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (Skill) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (Attitude) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.2.3 Indikator

Tabel 2. 4
Indikator Kompetensi

Rahmat (2019)	Spencer & Spencer (2019)	Wibowo (2023)	Dessler (2017)	Hall and Jones (2022)
Motif	Cognitive Intelligence	Sifat	Knowledge	Knowledge
Sifat	Emotional intelligence	Keterampilan	Skill	Problem solving
Konsep diri	Motivation and Work Ethic	Konsep diri	Attitude	Decision making
Pengetahuan		Pengetahuan		Critical thinking
Keterampilan				

Sumber : Olahan Peneliti (2024)

Jadi indikator yang dipilih oleh peneliti yaitu indikator kompetensi menurut Wibowo (2023) adalah sebagai berikut:

1. Sifat, Sifat kerja dapat diukur melalui berbagai instrumen, seperti tes psikologi dan wawancara. Perusahaan dapat meningkatkan sifat kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan umpan balik yang positif.
2. Konsep diri, Konsep diri kerja dapat diukur melalui berbagai instrumen, seperti tes psikologi dan wawancara. Perusahaan dapat meningkatkan konsep diri kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan umpan balik yang positif.

3. Pengetahuan, Pengetahuan kerja dapat diukur melalui berbagai instrumen, seperti tes pengetahuan dan wawancara. Perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan kesempatan untuk belajar, dan memberikan umpan balik yang positif.
4. Keterampilan, Keterampilan kerja dapat diukur melalui berbagai instrumen, seperti tes keterampilan dan wawancara. Perusahaan dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan kesempatan untuk praktik, dan memberikan umpan balik yang positif.

Pada dasarnya, keenam indikator kompetensi tersebut saling berkaitan. Motif yang kuat akan mendorong karyawan untuk mengembangkan diri, yang akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Sifat kerja yang positif akan mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Konsep diri kerja yang positif akan membuat karyawan lebih percaya diri dalam bekerja. Percaya diri kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mengambil risiko dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Pengetahuan yang luas akan membuat karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Keterampilan yang baik akan membuat karyawan lebih produktif dan berkontribusi positif bagi perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2022) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir,2022). Sedangkan menurut Alharbi (2021) “*Performance is the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on skill, experience, seriousness and time.*” Berdasarkan penjelasan tersebut diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. (Alharbi 2021)

Menurut Purnama (2017) kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab karyawan guna mencapai tujuan. Sehingga, mengoptimalkan sumber daya manusia adalah fokus utama agar mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja yang baik. Sedangkan menurut Lussier and Hendon (2018) “*Employee performance is an effort in dealing with critical situations as well as employee efforts in completing work based on the schedule*” Berdasarkan penjelasan tersebut diartikan bahwa Kinerja pegawai merupakan upaya dalam menghadapi situasi kritis serta upaya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal. (Lussier and Hendon 2018)

Menurut Darvishmotevali & Ali,(2020) “*Employee performance is a measure of the extent to which an employee is able to fulfill his duties and responsibilities properly and effectively*” Berdasarkan penjelasan tersebut diartikan bahwa Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan efektif (Darvishmotevali & Ali 2020)

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Purnama (2017)	kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab karyawan guna mencapai tujuan. Sehingga, mengoptimalkan sumber daya manusia adalah fokus utama agar mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja yang baik.
2	Lussier and Hendon (2018)	<i>Employee performance is an effort in dealing with critical situations as well as employee efforts in completing work based on the schedule</i>
3	Kasmir (2019)	Kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dierikan dalam jangka waktu tertentu
4	Darvishmotevali & Ali (2020)	<i>Employee performance is a measure of the extent to which an employee is able to fulfill his duties and responsibilities properly and effectively</i>
5	Alharbi (2021)	<i>Performance is the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him based on skill, experience, seriousness and time.</i>

Sumber : Olahan peneliti (2024)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas, baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

2.1.3.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kecakapan (pemahaman yang baik terhadap pekerjaan)
2. Pengalaman

3. Kesungguhan untuk bekerja dengan baik
4. Kecukupan waktu pengerjaan
5. Keinginan/kemauan untuk melaksanakan pekerjaan
6. Lingkungan kerja
7. Pemahaman pekerjaan

2.1.3.3 Indikator

Tabel 2. 6
Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017)	Lussier and Hendon (2018)	Darvishmotevali & Ali (2020)	Alharbi (2021)	Kasmir (2022)
Kualitas	<i>Innovation</i>	<i>Leadership</i>	<i>proficiency</i>	Kualitas
Kuantitas kerja	<i>Efficiency</i>	<i>Research and Scholarship</i>	<i>experience</i>	Kuantitas
Pelaksanaan tugas	<i>Teamwork</i>	<i>Teaching and learning</i>	<i>sincerity and time</i>	Kuantitas
Tanggung jawab	<i>ethics and integrity</i>			Efektivitas
	<i>leadership</i>			Komitmen kerja

Sumber : Olahan peneliti (2024)

Jadi indikator yang dipilih oleh peneliti yaitu indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Kualitas adalah tingkat ketepatan, keandalan, dan kesesuaian produk atau jasa dengan kebutuhan atau harapan pelanggan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam hal kualitas akan menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas tinggi.

2. Ketepatan waktu, Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam hal ketepatan waktu akan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.
3. Kuantitas, Kuantitas adalah jumlah produk atau jasa yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam hal kuantitas akan menghasilkan produk atau jasa dalam jumlah yang besar.
4. Efektivitas, Efektivitas adalah kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam hal efektivitas akan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.
5. Komitmen kerja, Komitmen kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi.

Kelima indikator kinerja karyawan tersebut saling berkaitan. Kualitas yang tinggi akan membuat produk atau jasa lebih diminati oleh pelanggan, yang akan meningkatkan kuantitas penjualan. Ketepatan waktu akan membuat pelanggan puas, yang akan meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas yang tinggi akan membuat perusahaan mencapai tujuannya, yang akan meningkatkan komitmen kerja karyawan.

Perusahaan dapat menggunakan indikator-indikator kinerja karyawan tersebut untuk mengukur kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang positif. Umpan balik yang positif akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil penelitian yang kita lakukan sekarang. Maka dari itu, penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel :

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan Perbedaan
1	Resky Safitri (2021)	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Melati Anak Bangsa Martapura	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 (Sikap Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini dengan penelitian penulis berbeda.
2	Akbar, et al., (2022)	Pengaruh Sikap Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 (Sikap Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.
3	Widiastini, et al., (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar)	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 (Kompetensi) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan Perbedaan
4	Pitriyani, Halim (2020)	Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 (Sikap Kerja) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.
5	Rinaldi, Irdha (2022)	Pengaruh Sikap dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BTPN Purna Baktu Cabang Padang	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 (Sikap Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.
6	Nurwin (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 (Kompetensi) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.
7	Thamrin, et al., (2023)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perdagangan dan Penindustrian Kabupaten Kota Waringin Timur	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 (Kompetensi) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.
8	Meily Margaretha (2012)	Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Marga Silima di Jakarta	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 (Sikap Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Tempat penelitian ini dengan penelitian penulis berbeda.
9	Karyono, et al., (2020)	<i>The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the</i>	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2

No	Penulis/Tahun	Judul	Persamaan dan Perbedaan
		<i>Employee Performance Over Kemayoran Hospital</i>	(Kompetensi) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.
10	Kuswandi (2023)	<i>The Influence of Competence, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance a Depo-MA Sidoarjo, Indonesia</i>	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X2 (Kompetensi) dan Y (Kinerja Karyawan) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda, dan tempat penelitian yang berbeda.
11	Wijayanti, et al., (2022)	<i>The Effect of Work Environment and Work Attitude on Employee Performance through Work Motivation</i>	Persamaan : Penelitian ini dengan penelitian penulis menggunakan Variabel X1 (Sikap Kerja) yang sama. Perbedaan : Peneliti ini menggunakan variabel yang berbeda.

Sumber : Olahan peneliti (2024)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Yang mana hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel sikap kerja,

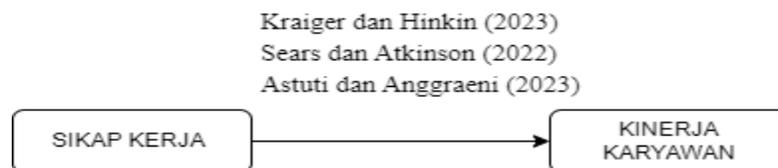
perilaku kerja dan kompetensi. Jika kinerja karyawan pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Bandung sudah baik, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan di perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan.

Menurut Astuti dan Anggraeni (2023) Sikap kerja merupakan kecenderungan atau predisposisi yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Sikap kerja ini dapat memengaruhi perilaku individu dalam bekerja, termasuk kinerjanya.

Menurut Susan dan Hinkin (2023) sikap kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sears dan Anthony Atkinson (2022) sikap kerja yang positif dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2. 1
Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

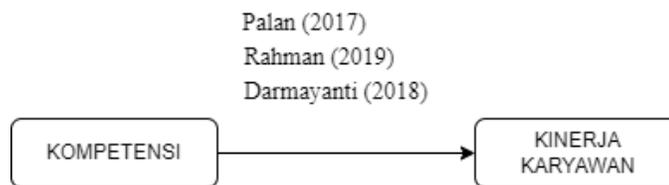
2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Palan (2017) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi

pegawai agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten.

Menurut Darmayanti (2018) menunjukkan ada pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja. Menurut Rahman (2019) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja.



Gambar 2. 2
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Sikap Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

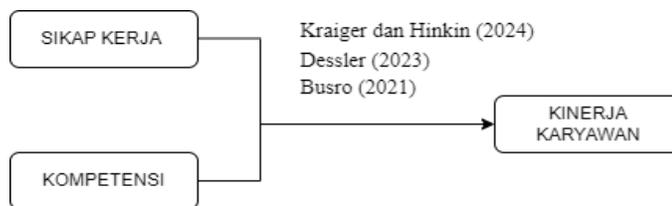
Menurut Dessler (2023) "Sikap kerja dan kompetensi adalah dua faktor penting yang berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan sikap kerja yang positif, seperti rajin, disiplin, dan memiliki motivasi tinggi, akan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Kraiger dan Hinkin (2024) sikap kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Para peneliti menemukan bahwa peningkatan skor sikap kerja rata-rata 1 standar deviasi dapat meningkatkan

kinerja karyawan hingga 0,5 standar deviasi, dan peningkatan skor kompetensi rata-rata 1 standar deviasi dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga 0,6 standar deviasi.

Menurut Busro (2021) menyatakan bahwa dari kedua faktor ini secara simultan memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan sikap kerja yang positif dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan menunjukkan kinerja yang terbaik. Sebaliknya, karyawan dengan kombinasi negatif dari kedua faktor ini akan menunjukkan kinerja yang rendah.

Sikap kerja dan kompetensi merupakan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar 2. 3
Pengaruh Sikap Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

