

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kedisiplinan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016), kedisiplinan dapat diartikan sebagai keadaan di mana karyawan senantiasa hadir dan pulang tepat waktu, menyelesaikan seluruh tugasnya dengan baik, serta mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Selain itu, Siswanto dalam Farida dan Hartono (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap patuh, hormat, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis, serta bersedia menjalankannya dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Sutrisno (2009) Disiplin mencerminkan suatu keadaan atau sikap hormat dalam diri karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, apabila peraturan atau ketentuan tersebut diabaikan atau sering dilanggar, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, apabila karyawan mematuhi dan mentaati ketentuan perusahaan, maka hal tersebut mencerminkan adanya tingkat disiplin yang baik. Menurut Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016) kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta

norma- norma social yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, perilaku dan tindakan yang selaras dengan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan apabila dilanggar akan dikenakan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

2.1.1.2. Tujuan Kedisiplinan Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016) tujuan dari kedisiplinan kerja adalah untuk membentuk sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku, serta mendorong inisiatif individu dalam mengambil tindakan yang diperlukan meskipun tanpa adanya perintah langsung dari atasan atau instruktur. Selain itu, tujuan disiplin juga mencakup pengelolaan dan pngarahan perilaku agar tercipta hubungan yang harmonis dan selaras dengan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dari kedisiplinan kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan organisasi. Tujuan kedisiplinan menurut Sastrohadiarjo dalam Simarmata (2022), yaitu:

1. Agar karyawan mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun aturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, serta menjalankan instruksi dari pihak manajemen.
2. Mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan memberikan pelayanan optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Dapat memanfaatkan serta merawat fasilitas, perlengkapan dan sumber daya organisasi dengan sebaik mungkin.
4. Bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan organisasi
5. Karyawan mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan target organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada organisasi menurut Hasibuan dalam Simarmata (2022), meliputi;

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus merumuskan secara jelas, ideal dan cukup menantang sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya, target yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kapasitas mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin. Dimensi ini diukur melalui dua indikator, yaitu ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja dan frekuensi kehadiran selama jam kerja.

2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang menjalankan tugasnya dengan penuh kehati-hatian dan pertimbangan menunjukkan tingkat kewaspadaan yang tinggi, baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pekerjaannya. Dimensi ini dinilai dari dua indikator, yaitu kehati-hatian dalam melaksanakan pekerjaan serta kepedulian dalam merawat dan menjaga peralatan kerja.

3. Ketaatan terhadap Standar Kerja

Dalam menjalankan tugas, karyawan wajib mematuhi seluruh standar kerja yang telah ditetapkan, sesuai dengan prosedur dan pedoman yang berlaku, guna menghindari atau meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Dimensi ini diukur melalui tiga indikator, yaitu tanggung jawab dalam bekerja, pelaksanaan tugas sesuai dengan peran dan fungsi, serta kepatuhan terhadap jam kerja yang berlaku.

4. Ketaatan terhadap Peraturan Kerja

Kepatuhan terhadap peraturan kerja bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Dimensi ini dievaluasi melalui dua indikator, yaitu pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan yang berlaku.

5. Etika Kerja

Etika kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar tercipta suasana kerja yang harmonis serta hubungan yang saling menghargai antar rekan kerja. Dimensi ini diukur dengan satu indikator, yaitu adanya sikap dan perilaku yang baik dalam lingkungan kerja.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Menurut UU No.13 Tahun 2013 kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Setiap individu dalam organisasi diberikan indikator tertentu terkait sikap atau perilaku yang akan dinilai dan dijadikan dasar dalam penetapan insentif yang diterimanya. Menurut Mahdane dalam Nuraeni (2022) kompetensi dapat diartikan sebagai salah satu indikator kinerja organisasi yang tercermin melalui kinerja setiap individu di dalamnya.

Menurut Martoyo dalam Nuraeni (2022), kompetensi merupakan suatu konsep yang merupakan gabungan antara kemampuan (ability) dan bakat (trace). Bakat mencerminkan potensi atau kemampuan dasar seseorang untuk mempelajari sesuatu, yang bersifat potensial. Sementara itu, kemampuan mengacu pada kapasitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan, yang umumnya dibentuk melalui pengetahuan dan keterampilan. Secara sederhana, kompetensi menggambarkan karakter atau kepribadian seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Seseorang yang bekerja berdasarkan pengetahuannya menunjukkan bahwa karyawan memiliki wawasan yang luas. Individu yang bekerja dengan keterampilan yang baik mencerminkan pribadi yang lebih banyak bertindak daripada berbicara. Sedangkan karyawan yang bekerja dengan dominasi emosi mengindikasikan kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja

adalah kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, serta merupakan gabungan antara bakat dan kemampuan yang tercermin dalam perilaku kerja individu dan menjadi indikator kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.2. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Jones dalam Nuraeni (2022), kompetensi terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. Conceptual skills adalah kecakapan dalam menganalisis suatu kondisi serta merumuskan tujuan organisasi. Indikator dari kemampuan ini meliputi:
 - a. Keterampilan dalam menganalisis situasi
 - b. Keterampilan dalam merumuskan tujuan organisasi
2. Human skills mencakup keahlian dalam menjalin komunikasi, kemampuan untuk beradaptasi, serta sikap toleran terhadap lingkungan sekitar. Indikator dari kemampuan ini antara lain:
 - a. Keterampilan menjalin komunikasi
 - b. Kemampuan dalam menyesuaikan diri
 - c. Sikap toleransi di lingkungan kerja
3. Technical skills merujuk pada keahlian dalam mengoperasikan sarana kerja dan memanfaatkan teknologi pendukung dalam pelaksanaan tugas. Indikator kemampuan ini adalah:
 - a. Kecakapan menggunakan fasilitas kerja
 - b. Kemampuan memanfaatkan teknologi pendukung kerja

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016), lingkungan kerja merupakan kondisi tempat kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, yang mampu menciptakan suasana menyenangkan, aman, tentram, serta menimbulkan rasa nyaman dan betah bagi karyawan. Lingkungan kerja terdiri dari dua unsur, yaitu fisik dan nonfisik, yang secara langsung terkait dengan karyawan dan tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan sesuai dengan standar kelayakan akan mendukung kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik, seperti sikap ramah antarpegawai, saling menghormati meskipun memiliki pendapat yang berbeda dan sebagainya, menjadi komponen penting dalam membentuk kualitas pola pikir karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Menurut Afandi dalam Fahmi dan Wardani (2023) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja, seperti suhu ruangan (temperature), ventilasi, tingkat kelembaban, kebersihan area kerja, pencahayaan, serta kelengkapan dan ketersediaan alat-alat kerja. Faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Arumi, dkk. (2024) lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar pekerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh elemen yang berada di sekitar karyawan

dan dapat memberikan pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Arumi, dkk. (2024), untuk mengukur lingkungan kerja ada dua jenis indikator yaitu secara fisik dan nonfisik. Indikator lingkungan kerja fisik dapat diukur dengan:

- a. Suasana kerja
- b. Tersedianya fasilitas kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Arumi, dkk. (2024) yaitu, diukur dari hubungan dengan rekan kerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Adamy (2016) kinerja karyawan merupakan sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi, yang mencakup antara lain jumlah hasil kerja (kuantitas), mutu hasil kerja (kualitas), ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran di tempat kerja, serta sikap kerja sama yang ditunjukkan. Menurut Mangkunegara dalam Adhari (2021), kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut Subroto dalam Hulu (2024) kinerja pegawai atau employee performance merupakan hasil dari seberapa berhasil seorang pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yang dinilai berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Benardin dan Russel dalam Adhari (2021), kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari pelaksanaan suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dalam rangka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan bidang keahlian yang dipercayakan kepadanya.

2.1.4.2. Manfaat Kinerja

Menurut Rivai dalam Hulu (2021), manfaat dari kinerja pada dasarnya mencakup beberapa hal berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja melalui berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mendorong pencapaian karyawan.
2. Menjadi dasar dalam pengambilan keputusan penempatan, seperti promosi, mutasi, maupun penurunan jabatan.
3. Digunakan sebagai alat untuk memperbaiki kinerja karyawan.
4. Menjadi acuan dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan.

5. Memberikan umpan balik terhadap manajemen sumber daya manusia.
Capaian kinerja yang baik atau buruk di seluruh organisasi mencerminkan sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan efektif.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Suharto dan Cahyono dalam Nurdin, dkk. (2023), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Kemampuan, karakteristik dan minat terhadap pekerjaan.
2. Kejelasan serta pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab, yaitu sejauh mana individu memahami dan menerima peran yang harus dijalankan.
3. Motivasi kerja, yaitu dorongan yang mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat dan intensitas dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.4. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel dalam Adhari (2021), dimensi-dimensi kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas (Quality)

Tingkat kesempurnaan proses atau hasil pelaksanaan suatu kegiatan yang meendekati tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas (Quantity)

Jumlah hasil kerja yang dicapai, seperti jumlah unit, nominal uang, atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Penyelesaian suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan, dengan mempertimbangkan keterkaitan dengan output lainnya serta waktu yang tersedia bagi pihak lain.

4. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)

Optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi termasuk sumber daya manusia, dana, teknologi dan material untuk mencapai hasil maksimal atau meminimalkan kerugian dari setiap pemanfaatan sumber daya tersebut.

5. Kebutuhan Pengawasan (Need for Supervision)

Tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas tanpa memerlukan pengawasan langsung dari atasan guna mencegah terjadinya kesalahan.

6. Hubungan Antar Perseorangan (Interpersonal Impact)

Sejauh mana seorang karyawan mampu menjaga keharmonisan hubungan, menjaga nama baik, serta menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun bawahan.

2.1.4.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Hulu (2021), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan organisasi. Kualitas kerja ini

terlihat dari aspek ketelitian, kerapian, serta relevansi hasil kerja, tanpa mengesampingkan volume pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam rentang waktu tertentu mencerminkan efektivitas dan efesiensi kerja, serta keselarasan dengan target organisasi.

3. Tanggung jawab

Pegawai yang bertanggung jawab tidak hanya terhadap hasil kerja, tetapi juga terhadap penggunaan sarana dan prasarana kerja setiap harinya. Tingkat tanggung jawab ini juga menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menerima, mematuhi dan menjalankan tugas yang diberikan.

4. Kerjasama

Kinerja akan semakin optimal bila pegawai bersedia berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja secara vertical maupun horizontal, baik dalam lingkup internal maupun eksternal, guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

5. Inisiatif pegawai

Pegawai yang memiliki inisiatif mampu menyelesaikan tugas dan menghadapi permasalahan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, yang menunjukkan adanya tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya.

2.2. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian sebelumnya yang mengangkat topic kinerja karyawan. Kajian penelitian terdahulu dijadikan sebagai referensi pada penelitian ini. Peneliti menggunakan kajian penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuyuk Liana (2020) dengan judul “Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batu. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semua variabel menunjukkan signifikan yang berarti ketiga hipotesis diterima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada variabel penelitian, keduanya membahas aspek kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu terletak pada objek dan sektor penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas

Kesehatan Kota Batu yang merupakan instansi pemerintah dengan fokus pada pelayanan kesehatan masyarakat. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada perusahaan freight forwarder PT Alam Mulya yang bergerak di bidang jasa logistik dan ekspedisi.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang”. Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang meliputi wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beberapa faktor lain yang mempengaruhi yaitu budaya, organisasi, rekrutmen dan pelatihan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada topic penelitian, keduanya membahas aspek kinerja karyawan yang sama, yaitu dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta cara pengoptimalannya untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus penelitian, penelitian ini lebih menekankan pada disiplin kerja

dan kompetensi sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan perkebunan. Sedangkan penulis lebih fokus pada pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan freight forwarder yang bergerak di bidang logistik dan ekspor-impor.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari, dkk. (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan hubungan asosiatif kausal, serta menggunakan instrument angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada variabel penelitian, keduanya membahas aspek sumber daya manusia yang sama, yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada objek dan sektor penelitian,

penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo yang berfokus pada pelayanan public. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada perusahaan swasta PT Alam Mulya Surabaya yang bergerak di bidang freight forwarder yang berfokus pada pelayanan logistik.

4. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fahmi dan Wardani (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawab Studi Kasus pada PT.XYZ”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survey melalui penyebaran kusioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada topic utama yang diangkat, yakni faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu fokus variabel ketiga yang digunakan. Penelitian ini memasukkan motivasi kerja, sedangkan penulis menggantinya dengan kompetensi sebagai variabel yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perbedaan juga terletak pada objek

penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ, perusahaan subkontraktor bidang konstruksi di Jakarta, sementara penelitian penulis akan dilakukan di PT Alam Mulya Surabaya, sebuah perusahaan freight forwarding.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wakdomi, dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sorong Papua Barat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada variabel penelitian, keduanya menggunakan variabel independen yang sama yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada objek dan sektor penelitian, penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah (DPPKB) yang bergerak di bidang pelayanan public kependudukan dan keluarga berencana. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada perusahaan swasta di sektor freight forwarder yang bergerak dalam bidang jasa logistik.

6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pea-Assounga dan Sibassaha (2024) dengan judul *“Impact of Technological Change, Employee Competency, and Law Compliance on Digital Human Resource Practices: Evidence From Congo Telecom”*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey melalui kuesioner terstruktur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak perubahan teknologi, kompetensi karyawan dan kepatuhan hukum terhadap praktik sumber daya manusia digital (Digital Human Resource Practices) di Congo Telecom. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan teknologi, kompetensi karyawan dan kepatuhan hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik Sumber Daya Manusia (SDM) digital serta memediasi hubungan antara perubahan teknologi dan praktik SDM digital. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus pembahasan terhadap aspek kompetensi karyawan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis juga menggunakan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus dan konteks organisasinya. Penelitian ini lebih menitikberatkan pada penerapan perubahan teknologi dan kepatuhan hukum dalam mendukung praktik digital SDM pada sektor telekomunikasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih menekankan pada pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam

perusahaan logistik atau freight forwarding, tanpa fokus pada aspek digitalisasi SDM.

7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Liang, Xiaoyan dan Li, Jingwen (2025) dengan Judul “*Sustainable Human Resource Management and Employee Performance: A Conceptual Framework and Research Agenda*”. Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* dengan pendekatan PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis keterkaitan antara praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (*sustainable HRM*) dengan kinerja karyawan, serta menyusun kerangka konseptual yang menyeluruh guna memahami peran mediator dan moderator dalam hubungan tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *sustainable HRM*, baik dalam bentuk *green HRM*, *socially responsible HRM*, *triple bottom-line HRM*, maupun *common-good HRM*, berpengaruh signifikan terhadap tiga dimensi utama kinerja karyawan, yaitu *task performance*, *contextual performance* dan *counterproductive work behavior (CWB)*. Penelitian ini juga mengungkap berbagai jalur mediasi, seperti komitmen organisasi, identifikasi organisasi dan keterlibatan kerja, serta faktor-faktor mediasi yang mencakup nilai-nilai individu, kepemimpinan dan iklim kerja. Kerangka konseptual yang dihasilkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik HRM berkelanjutan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada tema utama penelitian yang berfokus pada hubungan antara faktor internal organisasi (seperti

kompetensi dan lingkungan kerja) dengan kinerja karyawan. Keduanya membahas bagaimana pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi performa individu di tempat kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada ruang lingkup dan pendekatan yang digunakan. Penelitian ini bersifat konseptual dan berbasis systematic literature review, dengan fokus utama pada pengembangan kerangka teori mengenai sustainable HRM dan kinerja karyawan dalam konteks global yang luas. Sementara itu, penelitian penulis berfokus pada pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan freight forwarder.

8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nhu-Mai Thi Nong., et al. (2024) dengan judul “*The Effect of Employee Competence and Competence-Job-Fit on Business Performance Through Moderating Role of Social Exchange: A Study in Logistics Firm*”. Penelitian ini menggunakan metode gabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh kompetensi karyawan dan kecocokan antara kompetensi dengan pekerjaan (competence-job fit) terhadap kinerja bisnis perusahaan logistik, dengan mempertimbangkan peran mediasi dari kinerja karyawan dan kepuasan kerja, serta peran moderasi dari pertukaran social dalam hubungan tersebut. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan competence-job fit secara signifikan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Selain itu, pertukaran social terbukti memoderasi hubungan antara

kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja, yang memperkuat dampak positif tersebut. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus variabel kompetensi karyawan, di mana keduanya meneliti bagaimana peran kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Kedua juga dilakukan pada sektor logistik atau freight forwarder, sehingga memiliki latar belakang industry yang serupa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada ruang lingkup dan pendekatan variabel. Penelitian ini lebih fokus pada aspek teoritis dan integrative, dengan memasukan variabel mediasi (kinerja dan kepuasan kerja) dan variabel moderasi (pertukaran social) dan menitikberatkan pada pengaruh kompetensi dan kecocokan kerja terhadap kinerja bisnis secara menyeluruh. Sedangkan penelitian penulis lebih spesifik meliputi pengaruh langsung dari kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan variabel mediasi dan moderasi.

9. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pacher, Corina., et al. (2024) dengan judul “*The Impact of Competence on Performance in Industrial Engineering and Management: Conceptualization of a Preliminary Research Model*”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan konseptual berbasis kajian literature sistematis (*systematic literature review*) dan perancangan model penelitian awal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan memaparkan model awal penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja professional di bidang *industrial Engineering and Management (IEM)*. Fokusnya adalah

pada pentingnya memahami kompetensi yang dibutuhkan serta hubungan empiris antara kompetensi dan performa kerja untuk merespons tantangan industry global seperti digitalisasi dan berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari kompetensi profesional, inovasi, digital dan berkelanjutan, diprediksi berdampak positif terhadap kinerja individu yang diukur dari kemampuan kerja. Pesamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kedua penelitian sama-sama menekankan pentingnya kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan performa kerja individu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu, pada pendekatan dan lingkup kajiapenelitian ini bersifat konseptual dengan cakupan lebih luas dan difokuskan pada penyusunan model awal hubungan antara kompetensi dan kinerja dalam konteks pendidikan dan profesionalisme. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih berorientasi kuantitatif dan terfokus pada aspek kedisiplinan, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkup perusahaan freight forwarding.

10. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abou-Shouk, Muhamed., et al. (2022) dengan judul *“The Effect of Personality Traits and Knowledge-Sharing on Employees’ Innovative Performance: A Comparative Study of Egypt and Jordan”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan e-survey. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara karakteristik kepribadian

karyawan, perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja inovatif mereka dalam konteks biro perjalanan di Mesir dan Yordania. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian seperti keterbukaan, keramahan, ekstroversi dan kehati-hatian secara signifikan mendorong perilaku berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja inovatif karyawan. Implikasi dari penelitian ini mengarahkan manajer SDM untuk mempertimbangkan kepribadian dalam proses perekrutan dan pengembangan budaya berbagi pengetahuan guna meningkatkan inovasi di tempat kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus terhadap faktor-faktor internal karyawan yang mempengaruhi kinerja kerja. Keduanya meneliti bagaimana karakteristik individu seperti kepribadian atau kompetensi serta lingkungan dapat berdampak terhadap performa atau kinerja perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada variabel yang digunakan dan konteks industri yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada karakteristik kepribadian dan perilaku berbagi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja inovatif di sektor biro perjalanan di Mesir dan Yordania, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menyoroti pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam industri freight forwarding. Fokus utamanya bukan pada inovasi, namun pada kinerja secara umum berdasarkan perilaku organisasi dan budaya kerja.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No.	Judul penelitian, oleh, dan tahun	Tujuan	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Yuyuk Liana 2020	Mengetahui pengaruh antara kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kota Batu.	Kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian.	Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaan dari kedua penelitian yaitu terletak pada variabel penelitian, keduanya membahas aspek kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Perbedaan dari kedua penelitian yaitu terletak pada objek dan sektor penelitian, penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan Kota Batu. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada perusahaan freight forwarder.
2.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang. Pranata. 2020	Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Sei Semayang guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja perusahaan	Kuantitatif deskriptif meliputi wawancara, kuesioner studi dokumentasi Kombinasi dari ketiga teknik ini bisa memberikan gambaran yang lebih komprehensif .	Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beberapa faktor lain yang mempengaruhi yaitu budaya, organisasi, rekrutmen dan pelatihan.	Persamaan dari kedua yaitu terletak pada topic penelitian, keduanya membahas aspek kinerja karyawan yang sama, yaitu dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Perbedaan dari kedua penelitian yaitu terletak pada fokus penelitian. Penelitian ini menekankan disiplin dan kompetensi sedangkan penulis menekankan disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
3.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo. Sari, dkk. 2023	Mengetahui dampak disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Probolinggo.	Kuantitatif dengan hubungan asosiatif kausal, serta menggunakan instrument angket, observasi, wawancara dan dokumentasi.	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan dari kedua penelitian yaitu terletak pada variabel penelitian, keduanya membahas aspek sumber daya manusia yang sama, yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan.	Perbedaan dari kedua penelitian yaitu terletak pada sektor penelitian, penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah yaitu. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada perusahaan swasta yang bergerak di bidang freight forwarder.
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT.XYZ. Fahmi dan Wardani. 2023	Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.	Kuantitatif deskriptif dengan metode survey melalui penyebaran kusioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.	Menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.	Persamaan dari kedua penelitian yaitu terletak pada topic utama yang diangkat, yakni faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan dari kedua penelitian yaitu fokus variabel ketiga yang digunakan. Penelitian ini memasukkan motivasi kerja, sedangkan penulis menggantinya dengan kompetensi sebagai variabel yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
5.	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. Wakdomi, dkk. 2022	Mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kota Sorong Papua Barat.	Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda dan Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan dari kedua penelitian terletak pada variabel penelitian, keduanya menggunakan variabel independen yang sama yaitu kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan dari kedua penelitian terletak pada objek dan sektor penelitian, penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis lebih fokus pada perusahaan swasta di sektor freight forwarder yang bergerak dalam bidang jasa logistik.
6.	<i>Impact of Technological Chage, Employee Competency, and Law Compliance on Digital Human Resource Practices: Evidence From Congo Telecom.</i> Pea-Assounga dan Sibassaha. 2024	Mengetahui dan menganalisis dampak perubahan teknologi, kompetensi karyawan dan kepatuhan hukum terhadap praktik sumber daya manusia digital (Digital Human Resource Practices) di Congo Telecom.	Kuantitatif dengan metode survey melalui kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.	Menunjukkan bahwa perubahan teknologi, kompetensi karyawan dan kepatuhan hukum berpengaruh positif dan signifikan terhadap praktik Sumber Daya Manusia (SDM) digital serta memediasi hubungan antara perubahan teknologi dan praktik SDM digital.	Persamaan dari kedua penelitian terletak pada fokus pembahasan terhadap aspek kompetensi karyawan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis juga menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan dari kedua penelitian terletak pada fokus dan konteks organisasinya. Penelitian berfokus pada perubahan teknologi dan kepatuhan hukum. Penulis lebih menekankan pada pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja.

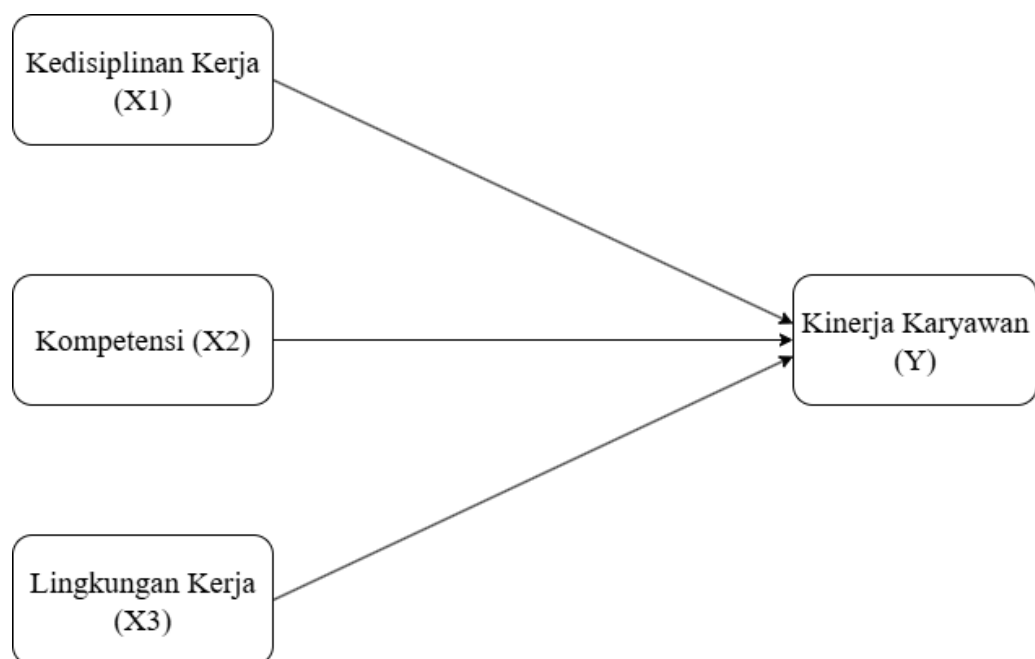
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
7.	<i>Sustainable Human Resource Management and Employee Performance: A Conceptual Framework and Research Agenda.</i> Liang, Xiaoyan dan Li, Jingwen. 2025	Mengkaji dan menganalisis keterkaitan antara praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan (sustainable HRM) dengan kinerja karyawan.	<i>Systematic literature review</i> dengan pendekatan PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)	Menunjukkan bahwa <i>sustainable HRM</i> berpengaruh signifikan terhadap tiga dimensi utama kinerja karyawan, yaitu <i>task performance</i> , <i>contextual performance</i> dan <i>counterproductive work behavior</i> (CWB)	Persamaan dari kedua penelitian terletak pada tema utama penelitian yang berfokus pada hubungan antara faktor internal organisasi (seperti kompetensi dan lingkungan kerja) dengan kinerja karyawan.	Perbedaan dari kedua penelitian terletak pada ruang lingkup. Fokus utama pada kinerja karyawan dalam konteks global yang luas. Penelitian penulis berfokus pada pengaruh kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8.	<i>The Effect of Employee Competence and Competence-Job-Fit on Business Performance Through Moderating Role of Social Exchange: A Study in Logistics Firm.</i> Nhu-Mai Thi Nong., et al. 2024	Mengkaji pengaruh kompetensi karyawan dan kecocokan antara kompetensi dengan pekerjaan (competence-job fit) terhadap kinerja bisnis perusahaan logistik.	Menggunakan metode gabungan antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dengan mengombinasikan kedua pendekatan ini, penelitian bisa memberikan gambaran yang lebih komprehensif	Menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dan competence-job fit secara signifikan berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus variabel kompetensi karyawan, di mana keduanya meneliti bagaimana peran kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.	Perbedaan dari kedua penelitian terletak pada ruang lingkup dan pendekatan variabel. Penelitian ini lebih fokus pada aspek teoritis dan integrative. Sedangkan penulis meliputi kedisiplinan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
9.	<i>The Impact of Competence on Performance in Industrial Engineering and Management: Conceptualization of a Preliminary Research Model.</i> Pacher, Corina., et al. 2024	Mengembangkan dan memaparkan model awal penelitian yang mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja professional di bidang industrial <i>Engineering and Management</i> (IEM).	Metode pendekatan konseptual berbasis kajian literature sistematis dan perancangan model penelitian awal.	Menunjukkan bahwa kompetensi yang terdiri dari kompetensi profesional, inovasi, digital dan berkelanjutan, diprediksi berdampak positif terhadap kinerja individu yang diukur dari kemampuan kerja.	Pesamaan dari kedua penelitian terletak pada fokus pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Kedua penelitian sama-sama menekankan pentingnya kompetensi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan performa kerja individu.	Perbedaan dari kedua penelitian terletak pada pendekatan dan lingkup kajian penelitian ini bersifat konseptual. Penulis lebih berorientasi kuantitatif.
10.	<i>The Effect of Personality Traits and Knowledge-Sharing on Employees' Innovative Performance: A Comparative Study of Egypt and Jordan.</i> Abou-Shouk, Muhamed., et al. 2022	Mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung antara karakteristik kepribadian karyawan, perilaku berbagi pengetahuan dan kinerja inovatif mereka dalam konteks biro perjalanan di Mesir dan Yordania.	Metode kuantitatif dengan pendekatan e-survey, yaitu pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner elektronik kepada responden.	Menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian seperti keterbukaan, keramahan, ekstroversi dan kehati-hatian secara signifikan mendorong perilaku berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja inovatif karyawan.	Persamaan dari kedua penelitian terletak pada fokus terhadap faktor-faktor internal karyawan yang mempengaruhi kinerja kerja. Keduanya meneliti bagaimana karakteristik individu seperti kepribadian atau kompetensi serta lingkungan dapat berdampak terhadap kinerja perusahaan.	Perbedaan dari kedua penelitian terletak pada variabel yang digunakan dan konteks undustri yang diteliti.

Sumber: hasil data diolah, 2025

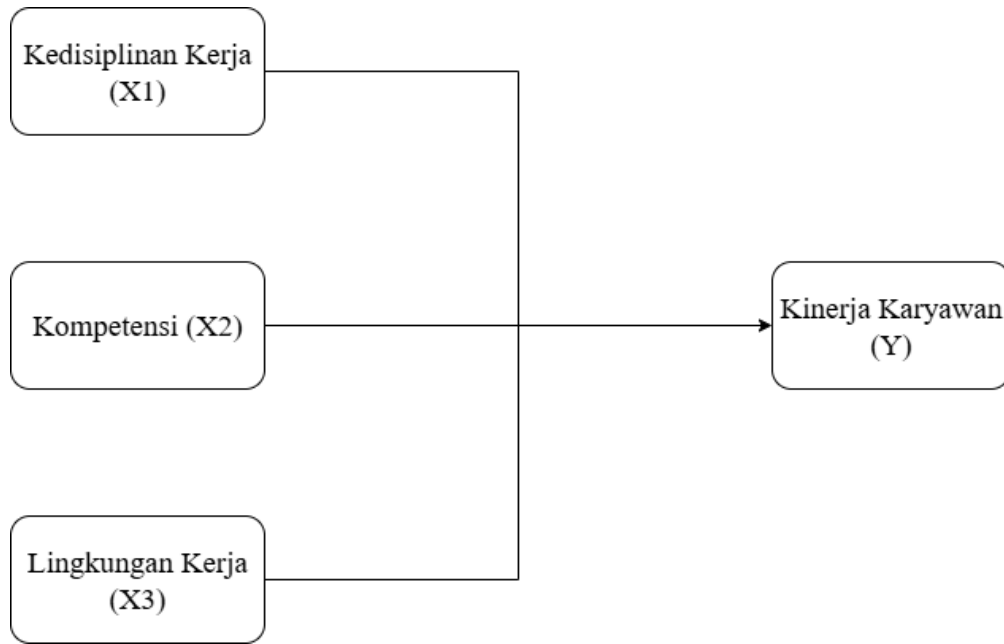
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) kerangka konseptual penelitian adalah suatu model yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai faktor yang telah dikenali sebagai permasalahan yang signifikan. Dalam penelitian ini dilakukan pembahasan tentang Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Freight Forwarding PT Alam Mulya Surabaya. Oleh karena itu, perlu disusun sebuah model penelitian atau kerangka konseptual penelitian dengan tujuan untuk memudahkan dalam memahami isi yang dibahas dalam penelitian ini. Model penelitian atau kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Diolah (2024)



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Data Diolah (2024)

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:64), hipotesis adalah sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah tersebut telah disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sebagai sementara karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan pada teori yang relevan, dan belum didukung oleh data empiris yang dikumpulkan. Dengan demikian, hipotesis dapat pula diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, namun belum menjadi jawaban yang bersifat empiris. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alam Mulya Surabaya. Kedisiplinan kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan hadir tepat waktu, menaati peraturan, serta melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku. Hal ini akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan efisiensi penggunaan waktu, serta meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2019), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan kinerja yang dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tambuwun, dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hasrat Abadi Manado” dijelaskan bahwa kedisiplinan menjadi salah satu indikator penting untuk menilai apakah karyawan mampu menjalankan perannya dengan baik atau tidak. Disiplin juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengendalikan diri serta menunjukkan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, yang mencerminkan keseriusan tim dalam perusahaan. Penerapan disiplin juga mengharuskan adanya sanksi bagi karyawan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas, dapat

dirumuskan hipotesis bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alam Mulya Surabaya. Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memahami pekerjaannya dengan baik, menguasai keterampilan teknis, serta menjalin komunikasi yang efektif dengan rekan kerja. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki individu dan berhubungan langsung dengan kinerja efektif dalam suatu pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Abdi dan Wahid (2018), yang menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kerja perlu dilakukan dalam lingkungan organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja umumnya menunjukkan kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas, serta memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam penelitian tersebut, hipotesis yang diperoleh yaitu kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alam Mulya Surabaya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan ketika bekerja, baik yang bersifat fisik (ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak) maupun nonfisik (hubungan antar karyawan, komunikasi, suasana kerja). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah, fokus, serta mampu bekerja dengan lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti pencahayaan kurang, tata letak ruang tidak efisien, atau hubungan kerja yang kurang harmonis, dapat menurunkan semangat dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putri, Sinta Herlini (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menjelaskan bahwa terdapat hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada teori Suprihatiningrum (2012), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, didukung oleh fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan harmonis antara rekan kerja dan atasan, akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan

mendapatkan dukungan dari lingkungan social di sekitarnya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kedisiplinan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Alam Mulya Surabaya. Kedisiplinan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja membuat karyawan lebih teratur dalam memanfaatkan waktu, menaati aturan, serta bekerja sesuai prosedur yang berlaku sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja. Kompetensi yang baik akan mendorong karyawan untuk mampu melaksanakan tugas dengan keterampilan teknis, pengetahuan, dan sikap kerja yang memadai sehingga hasil kerja lebih cepat dan berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung juga berperan dalam menciptakan kondisi psikologis positif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Oleh karena itu, secara bersama-sama ketiga faktor ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hapsari, dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDTT” menjelaskan bahwa terdapat hipotesis disiplin kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Faktor penyebabnya yaitu pegawai selalu

berusaha meningkatkan kinerja dengan beberapa hal seperti, bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, pegawai berusaha teliti dalam melaksanakan pekerjaan dan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi.