

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah modal terbesar yang dimiliki Perusahaan. SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan operasi sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia diharapkan berkontribusi besar pada operasi dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, diperlukan strategi dan pengelolaan yang efektif dalam menciptakan sumber daya manusia profesional. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi harus dapat memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada sebaik mungkin Ferry (2023). Pegawai adalah sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi. Agar organisasi dapat meningkatkan kualitasnya, pimpinan harus menetapkan standar kualitas pegawai sebagai standar untuk menilai kinerja karyawan dan menjadi acuan bagi setiap karyawan untuk menunjukkan tingkat kinerja mereka sendiri. Pegawai adalah faktor utama atau aset sebuah organisasi yang paling berperan penting dalam upaya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal, para pegawai harus memberikan dukungan dengan kinerja yang baik Devi (2020).

Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, Salah satu strategi untuk dapat meningkatkan peranan sumber daya manusia dalam

setiap organisasi tersebut adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi.

Selain meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, menghargai kebutuhannya, membentuk manfaat sosial, merasa kompeten dalam bekerja, kehidupan profesional, dan tentang ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja (Janah dan Munandar, 2022). Pada umumnya tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang maksimal, dengan kinerja karyawan yang baik maka semua itu akan tercapai. Kinerja karyawan yang baik dapat menguntungkan perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan usaha tergantung padanya kualitas implementasi sumber daya manusia di dalamnya (Astari *et al.*, 2019).

Penelitian ini dilakukan disalah satu Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri pengolahan bahan baku menjadi pakaian jadi di kota Denpasar, yang beralamat di JL. Satelit Gg Rajawali No.9 Dauh Puri Kelod, Kecamatan Denpasar Barat., Denpasar, Bali. Perusahaan ini dalam kegiatan usahanya lebih mengandalkan tenaga kerja wanita. Dalam kegiatan usahanya

perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar diidentifikasi masalah seperti target produksi tidak tercapai tepat waktu dan *quality defect* khusus dari material yang digunakan. Tabel di bawah menunjukkan target dan realisasi kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen “Dani Fashion Bali” Denpasar dalam periode tiga tahun 2021 hingga 2023 dengan jumlah karyawan 45 orang yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data target dan realisasi kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar dalam periode tiga tahun 2021 hingga 2023

No	Bulan	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	realisasi
1	Januari	10.000 pcs	6.000 pcs	10.000 pcs	4.500 pcs	10.000 pcs	9.000 pcs
2	Februari	10.000 pcs	4.500 pcs	10.000 pcs	6.000 pcs	10.000 pcs	8.000 pcs
3	Maret	10.000 pcs	5.000 pcs	10.000 pcs	8.000 pcs	10.000 pcs	8.800 pcs
4	April	10.000 pcs	7.000 pcs	10.000 pcs	3.400 pcs	10.000 pcs	8.900 pcs
5	Mei	10.000 pcs	8.000 pcs	10.000 pcs	6.600 pcs	10.000 pcs	8.000 pcs
6	Juni	10.000 pcs	6.800 pcs	10.000 pcs	7.000 pcs	10.000 pcs	9.600 pcs
7	July	10.000 pcs	5.500 pcs	10.000 pcs	8.900 pcs	10.000 pcs	7.900 pcs
8	Agustus	10.000 pcs	2.500 pcs	10.000 pcs	6.700 pcs	10.000 pcs	8.000 pcs
9	September	10.000 pcs	3.000 pcs	10.000 pcs	5.500 pcs	10.000 pcs	8.800 pcs
10	Oktober	10.000 pcs	4.000 pcs	10.000 pcs	7.800 pcs	10.000 pcs	7.600 pcs
11	November	10.000 pcs	8.200 pcs	10.000 pcs	6.700 pcs	10.000 pcs	8.200 pcs
12	Desember	10.000 pcs	8.000 pcs	10.000 pcs	8.700 pcs	10.000 pcs	9.800 pcs
Total		120.000 pcs	69.000 pcs	120.000 pcs	79.800 pcs	120.000 pcs	102.600 pcs

Sumber : Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa target yang ditentukan perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar belum dapat terealisasi dengan baik. Dilihat dari total per tahun nya ,masih jauh untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Banyak usaha yang telah dilakukan perusahaan ini untuk pencapaian target tersebut, namun masih belum dapat

terrealisasikan, usaha yang dilakukan tentunya haruslah sesuai dengan harapan perusahaan.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merupakan perkerja wanita yang berstatus sudah menikah atau ibu-ibu rumah tangga. Ibu-ibu rumah tangga ini cukup kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan di rumah dengan pekerjaan di Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Devi (2020); Lukmiati (2020); Ferry (2023); Diana (2023); Widya (2022); Aslam (2015); Jayasinghe & Kaluarachchi (2018); dan Anyim (2020) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* menjadi sebuah tantangan antara pekerjaan dan keluarga. Untuk mengimbangi para pekerja, beberapa hal yang menjadi tantangan diantaranya adalah adanya aktivitas pekerjaan rumah tangga. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sidik (2019) menyatakan bahwa *work life balance* merupakan hal yang sangat penting dalam menyeimbangkan antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah tangga.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada perusahaan Garmen “Dani Fashion Bali” Denpasar menunjukkan bahwa

perusahaan tidak memberikan mess tetapi menyediakan kamar kost untuk karyawan yang belum memiliki tempat tinggal yang layak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rahmawani (2021); Hidayat (2024); Bangun (2020); Nurrahmawati (2019); Agustian (2019); Ghaffari (2017); Da Cruz (2020); Gachengo (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada suatu organisasi bisa dipercaya lantaran dalam dasarnya seseorang menjadi lebih mudah untuk di motivasi dengan memberikan apa yang diinginkannya. Jika seorang termotivasi, maka akan berusaha buat mewujudkan apa yang menjadi keinginannya . Tetapi belum tentu upaya yang keras itu akan membentuk produktivitas yang diharapkan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Saputri (2019) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut pada diri pegawai bisa dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, & pengakuan. Motivasi menurut luar bisa dari keluarga, sahabat kerja juga atasan.

Karyawan pada perusahaan kurang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standarisasi perusahaan. Sehingga, berpengaruh terhadap target produksi pada perusahaan tidak tercapai tepat waktu dan *quality defect* khusus dari material yang digunakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Marlina (2024); Astuti (2020); Mafrukhah (2022); Ananta (2022); Akbar (2022);

Harwina (2022); Sulantra (2020); Damayanti (2024) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi ciri dasar seseorang yang terdiri berdasarkan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*Attitude*) yang terdapat interaksi karena akibatnya menggunakan prestasi kerja yg baik, menggunakan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, maka akan bisa memprediksi output kinerja seseorang. Artinya jika karyawan semakin kompeten dalam menjalankan tugas nya maka kinerja akan semakin tinggi begitupun sebaliknya. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Radista (2024) menyatakan bahwa jika seorang karyawan kurang kompeten dalam menjalankan tugas nya maka kinerja karyawan akan semakin menurun dari standar Perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Suriyanto 2021: 22) Secara sederhana kompetensi dapat dipahami sebagai sesuatu yang berkaitan dengan kemampuan, gagasan dan sikap yang dapat dijadikan pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan. Sedangkan menurut Krisnawati & Bagia (2021) keterampilan kerja adalah kemampuan, keputusan, tekad, dan otorisasi untuk melakukan atau melakukan dengan baik organisasi. Keterampilan ini juga memberikan teladan yang baik dalam pekerjaan. kompetensi juga terbentuk dari pengetahuan, know-how, pengalaman dan sikap tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Serta Menurut (Triwulandari & Purba, 2023) Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang bekerja berdasarkan

keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja pekerjaan seperti itu. Kompetensi juga dapat dipahami sebagai kemampuan mereka untuk menerapkan pengetahuan mereka dan keahliannya dalam situasi yang berbeda adalah baru dan meningkat kepentingan yang disepakati. Oleh karena itu kekuasaan karakteristik dasar individu dapat dikaitkan dengan kriteria kinerja dan efisiensi yang luar biasa. Di dunia kerja, semakin banyak semakin tinggi tingkat keterampilan karyawan semakin tinggi nilai membalasnya. Jadi dengan meningkatkan keterampilan seseorang keduanya diperlukan untuk pengembangan Pendidikan atau pengalaman yang biasa disebut dengan belajar.

Upaya-upaya perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pada perusahaan ini pengelolaan sumber daya manusia dikelola dengan sangat baik. Apabila karyawan Perusahaan melakukan kesalahan pada saat bekerja pimpinan perusahaan menyelesaikan masalah dengan berdiskusi bersama karyawan tersebut. Bila ada karyawan baru yang akan mulai bekerja, sebelum diberikan pekerjaan Perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada calon karyawan nya.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work life balance*, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian ini akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance*, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka berikut beberapa permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *work life balance* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar?
3. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka yang menjadi kegunaan penelitian adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya untuk penelitian yang berkaitan dengan *work life balance*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Garmen Dani Fashion Bali Denpasar

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi pertimbangan oleh pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Hasil penelitian ini sebagai tambahan kepastakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Teori Iceberg Model

Teori Iceberg Model, digunakan sebagai teori utama untuk menjelaskan konsep teoritis umum kompetensi kerja. Teori ini dikemukakan oleh Spencer & Spencer di Wijayanto, dkk (2011:82): “kemampuan merujuk pada potensi manusia yang dapat diukur melalui praktik dan pengalaman. Ini berarti bahwa individu yang memiliki kemampuan tertentu dapat diidentifikasi berdasarkan hasil kerja mereka, yang membedakan mereka yang sukses dari yang biasa-biasa saja di lingkungan kerja. Orang sukses cenderung memiliki keberanian untuk bertanggung jawab, percaya diri, dan kemampuan beradaptasi. Mereka juga menunjukkan ketekunan, kreativitas, serta kemauan untuk belajar dari kegagalan. Sebaliknya, orang yang biasa-biasa saja mungkin lebih suka menyalahkan orang lain, kurang inisiatif, dan tidak memiliki tujuan yang jelas. Kemampuan ini mencakup keterampilan dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Keterampilan dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu; *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* adalah keterampilan yang dapat diamati dan mudah dikembangkan diantaranya; pengetahuan dan kemampuan. Sedangkan *soft skill* sulit diamati dan sulit dikembangkan tetapi dapat dipelajari, antara lain; motivasi, sifat, dan konsep diri.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada umumnya adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu pekerjaan yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu Kasmir dalam (Arifudin, 2021). Kinerja dalam definisi lain adalah konsep *universal* adalah kinerja suatu organisasi, bagian-bagiannya, dan pegawainya terhadap standar dan kriteria yang telah ditetapkan Soetrisno dalam (Labetubun, 2021). Ayu *et al.*, (2022) kinerja pegawai adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Sutrisno (2019) kinerja pegawai adalah pencapaian seseorang pada saat melaksanakan suatu tugas. (Syariffudin & Parma, 2020) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam (Adianto, Sugiyanto, 2019) berpendapat bahwa kinerja (penyelesaian pekerjaan) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang ketika melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kasmir dalam (Adianto, Sugiyanto, 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tertentu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Firman Menne dan Hasanuddin Remmang (2019). Prestasi adalah perbandingan hasil yang dicapai oleh karyawan setelahnya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi.

Dari interpretasi tersebut, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai fungsi interaksi antara kemampuan dan motivasi kerja. Pada dasarnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kontribusi seorang karyawan terhadap suatu organisasi. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, pendidikan, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Kemudian faktor eksternal adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan kerja dan gaji.

2. Manfaat dan Penilaian Kinerja Karyawan

Kontribusi hasil penilaian sangat bermanfaat bagi pengambilan kebijakan organisasi. baik Secara khusus, evaluasi kinerja organisasi adalah:

- a. Penyesuaian gaji.
- b. Peningkatan kinerja.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- d. Membuat keputusan tentang promosi, transfer, PHK, PHK dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian staf.
- f. Membantu mendiagnosis kelemahan desain karyawan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Fauziah *et al.*,2023). faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan meliputi:

- a. Pencahayaan di *workstation*

Pencahayaan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memiliki pekerjaan yang aman dan lancar. Jadi waspadai adanya cahaya

(cahaya terang) tapi tidak menyilaukan. Penerangan yang tidak jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan dan akhirnya menimbulkan kinerja kerja yang tidak efisien, sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya pencahayaan dapat dibedakan menjadi 4 yaitu :cahaya langsung, cahaya semi langsung, cahaya tidak langsung, cahaya semi tidak langsung.

b. Suhu di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda-beda. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, dengan sistem organ yang sempurna agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Terdapat batasan yaitu tubuh manusia masih dapat beradaptasi dengan suhu luar ruangan apabila variasi suhu tubuh luar ruangan tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, terkait dengan keadaan tubuh. Menurut hasil penelitian, suhu yang berbeda akan memberikan efek yang berbeda pula. Situasi ini tidak sepenuhnya berlaku untuk semua karyawan karena kemampuan beradaptasi karyawan berbeda-beda tergantung di mana karyawan tersebut.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara yang dapat dihasilkan dalam peresatase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu, kelembaban, kecepatan

gerak udara dan radiasi termal udara.mempengaruhi keadaan manusia. tubuh ketika ia menerima atau memancarkan panas dari tubuhnya.Keadaan dengan suhu udara yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi akan mengakibatkan penurunan panas tubuh yang besar akibat adanya sistem evaporasi. Efek lainnya adalah detak jantung yang lebih cepat karena darah bersirkulasi lebih aktif untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha mencapai keseimbangan antara suhu tubuh dan suhu lingkungan.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan organisme untuk terus hidup, terutama untuk metabolisme, udara di sekitarnya dikatakan kotor jika konsentrasi oksigen di udara berkurang dan bercampur dengan gas atau bau yang berbahaya bagi kesehatan manusia. tubuh. Sumber utama udara segar adalah keberadaan pepohonan di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang paling umum digunakan oleh para profesional kebisingan adalah kebisingan yang tidak diinginkan yang masuk ke telinga karena dalam jangka panjang suara-suara tersebut dapat mengganggu ketenangan pikiran di tempat kerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan komunikasi. Mungkin mematikan. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi,

kebisingan perlu dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan untuk meningkatkan efisiensi.

Getaran mekanis adalah getaran yang dihasilkan oleh peralatan mekanis, yang sebagian ditransmisikan ke tubuh pekerja dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis umumnya sangat tidak nyaman bagi tubuh karena ketidakteraturannya, baik dalam besaran maupun frekuensinya. Gangguan terbesar dari organ mana pun di dalam tubuh adalah ketika temperamen bersifat seperti ini resonansi dengan fermentasi getaran mekanis. Secara umum, getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: berkonsentrasi pada pekerjaan, mulai lelah, muncul beberapa penyakit, terutama karena gangguan mata dan saraf, peredaran darah, otot, tulang, dll.

f. Bau busuk

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mempengaruhi konsentrasi di tempat kerja dan bau tidak sedap yang menetap dapat mempengaruhi kepekaan indera penciuman. . Menggunakan “AC” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau tak sedap di sekitar tempat kerja.

g. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi menyangkut penataan warna yang baik, karena dekorasi ini tidak hanya menyangkut hasil akhir dari ruang kerja, tetapi juga

penataan tata letak, penataan warna, perlengkapan dan lain-lain untuk pekerjaan.

h. Musik di tempat kerja

Menurut para ahli, musik dengan melodi yang menenangkan tergantung suasana hati, waktu dan tempat dapat membangunkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu harus selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

i. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat kerja dan lingkungan kerja dalam kondisi aman, perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keselamatan di tempat kerja, kemungkinan dengan menggunakan satuan pengamanan (pegawai).

4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada Setiawan *et al.*, 2022, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan produk serta penyelesaian tugas keterampilan dan kapasitas staf.

b. Kuantitas

adalah kuantitas produksi yang dinyatakan dalam istilah-istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus operasi selesai.

c. Tepat waktu

adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, melihat dari sudut koordinasi dengan output dan memaksimalkan waktu siap untuk kegiatan lainnya.

d. Efektif

adalah sejauh mana sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, material) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan output per unit penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

adalah tingkat yang dapat dijalankan oleh seorang karyawan penugasan kerja.

Berdasarkan beberapa indikator-indikator kinerja karyawan diatas menunjukan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan sangat diperlu diterapkan oleh karyawan Perusahaan agar hasil kerja yang dihasilkan memuaskan atasan.

2.1.3 *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life Balance*

Menurut Budur (2022) *work life balance* adalah keseimbangan kehidupan kerja yang terikat pada keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan keluarga atau tanggung jawab pribadi. Kemudian menurut (Sherani, 2021) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja saat memenuhi harapan untuk peran terkait pembagian peran antara pekerjaan dengan keluarga. *Work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan puas dengan peran mereka dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka dan tidak menimbulkan konflik antara keduanya (Ula, Susilawati, &

Widyasari, 2019). *Work life balance* adalah kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajibannya di tempat kerja dan kebutuhan pribadinya di luar pekerjaan Kakar *et al.*, (2019)

Larasati & Hasanati (2019) mengatakan bahwa *work life balance* merupakan kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga. Rijanti *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *work life balance* adalah konsep luas yang adalah menetapkan prioritas yang masuk akal antara "pekerjaan" (karir dan ambisi) di satu sisi dan "kehidupan" di sisi lain (kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual). Hutcheson dan Peggy (2019:5) Diungkapkan pula bahwa *work life balance* merupakan bentuk kepuasan individu dalam mencapai *work-life balance*.

Dari beberapa pengertian *work life balance* diatas dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah keseimbangan hidup antara waktu yang dihabiskan dengan diri sendiri, keluarga, teman, agama dan karir yang harus dapat dikelola oleh individu untuk mengurangi kesenjangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, *work life balance* adalah tentang memenuhi tuntutan pekerjaan dengan tidak mengganggu kehidupan orang lain di luar pekerjaan atau waktu yang tidak tercampur untuk urusan pekerjaan.

2. Manfaat dan Penilaian *Work Life Balance*

Manfaat akan dihasilkan oleh agensi dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja, antara lain:

- a. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- b. Karyawan lebih produktif

- c. Adanya loyalitas dan komitmen Karyawan
- d. Mengurangi pergantian personel

Sedangkan untuk individu atau karyawan, keuntungan yang didapat dengan membangun keseimbangan kehidupan kerja ini adalah:

- a. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya
- b. Memperkuat keamanan kerja
- c. Memperkuat pengontrolan lingkungan kerja
- d. Kurangi stres di tempat kerja
- e. Meningkatkan kesehatan fisik dan mental.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance individu menurut Paulose dan Sudarsan (2019):5) sebagai berikut:

1. Peran gender

Seorang individu berdasarkan jenis kelamin adalah apa yang biasa diterapkan dalam sistem pembagian kerja keluarga tradisional. Sehingga mereka berpeluang mengalami konflik peran jika memasuki dunia kerja.

2. Buat rencana kerja

Perencanaan jam kerja yang fleksibel dan kebijakan kerja juga membantu karyawan menyeimbangkan peran mereka di dalam dan di luar pekerjaan.

3. Dukungan organisasi

Bagaimana cara mendapatkan dukungan dari atasan atau kolega? pengaruh bagi seorang karyawan untuk dapat menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi mereka. Semakin banyak karyawan menerima dan mendukung di tempat kerja, semakin baik keseimbangan kehidupan kerja.

4. Dukungan keluarga

Ini penting karena awal kehidupan seorang karyawan pertama-tama berasal dari kehidupan keluarga. Mendapatkan dukungan keluarga memiliki dampak energi positif untuk melakukan perbuatan baik untuk mencapai work-life balance.

5. Stres di tempat kerja

Situasi yang tidak menyenangkan atau penuh tekanan di lingkungan kerja menekan karyawan dan memengaruhi kehidupan mereka di tempat kerja dan di luar pekerjaan.

4. Indikator-Indikator *Work Life Balance*

Indicator *work life balance* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada Gunawan dkk, (2019:88), yaitu:

1. Gangguan antara pekerjaan dan kehidupan. Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang terganggu oleh pekerjaan. Indikator ini adalah:
 - a. Tingkat stres, suatu kondisi berupa stres yang mempengaruhi perasaan, pikiran, dan kondisi seseorang.

2. Gangguan kehidupan pribadi dalam pekerjaan. Aspek ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat mengganggu kehidupan profesionalnya. Indikator dari aspek ini adalah:
 - a. Kepuasan kerja, yaitu kepuasan yang berhubungan dengan emosi dan sikap terhadap pekerjaan.
3. Meningkatkan kehidupan pribadi kerja. Aspek ini mengacu pada hubungan antara kehidupan pribadi dan peningkatan kinerja dalam kehidupan profesional. Indikator dari aspek ini adalah:
 - a. Kapasitas seseorang, kondisi dasar untuk berperilaku, berpikir dan bertindak.
4. Keseimbangan waktu, yang mengacu pada waktu yang dialokasikan untuk pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan peran pekerjaan dalam kehidupan pribadinya, misalnya seorang karyawan membutuhkan waktu di luar pekerjaan untuk berlibur, waktu bersama keluarga dan rakit berkumpul dengan teman-teman.

Berdasarkan beberapa indikator-indikator *work life balance* diatas menunjukkan bahwa kepuasan karyawan ditempat kerja dan diluar dari pekerjaan. Apabila seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya karyawan akan merasa nyaman selama mengerjakan tanggung jawab tugasnya.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Menurut (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020) mengatakan bahwa motivasi ini adalah sesuatu yang memotivasi orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi kerja adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kompetensi berupa keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuannya. Berbagai tujuan dan sasaran organisasi telah diidentifikasi (Abdul & Hertina, 2022). Nurjanah *et al.*, (2023) mengatakan bahwa motivasi dalam bekerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang membuatnya bertindak. Seseorang yang melakukan suatu tindakan untuk sesuatu guna mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarah pada tujuan dan jarang muncul dengan sia-sia.

Berdasarkan pada beberapa pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu yang berasal dari diri pegawai. Motivasi yang baik akan dapat memajukan suatu organisasi bahkan tujuan organisasi akan tercapai oleh pegawai atau pegawai yang bekerja tanpa adanya paksaan.

2. Manfaat dan Penilaian Motivasi Kerja

Manfaat motivasi menurut Nurjanah *et al.*, 2023, antara lain sebagai berikut :

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja
- b) Meningkatkan moral karyawan dan kepuasan kerja
- c) Meningkatkan produktivitas tenaga kerja

- d) Meningkatkan kedisiplinan, mengurangi absensi pekerja
- e) Meningkatkan kreativitas dan keterlibatan karyawan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

(Hasibuan, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa faktor mempengaruhi motivasi, khususnya sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan direktur.

Pimpin dengan gaya mendominasi membuat pekerja tertekan dan acuh tak acuh pada pekerjaan.

- b. Sikap pribadi.

Ada individu yang statis dan ada individu yang dinamis. Demikian pula, ada individu yang bermotivasi tinggi dan ada yang lain motivasi kerja yang rendah. Situasi dan kondisi di luar individu mempengaruhi motivasi. Namun yang terpenting adalah individu itu sendiri.

- c. Situasi kerja

Lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas ketersediaan menciptakan momentum, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan ini tidak diperhitungkan dapat dihapus motivasi.

Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor mendukung mengisi.

Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang mereka inginkan tidak tersedia.

4. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indicator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini (Hasibuan, 2021), yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik; ditentukan oleh:
gaji, bonus, uang makan, uang perjalanan, fasilitas dan sebagainya.
- b. Kebutuhan untuk merasa aman dan terjamin (*Safety and Security* tuntutan); ditentukan oleh:
fasilitas yang aman dan terjamin tenaga kerja, termasuk jaminan sosial bagi karyawan, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan peralatan keselamatan kerja.
- c. Kebutuhan akan penghargaan (*need for respect or status*); ditentukan oleh: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan manajer pada kinerja pekerjaan.
- d. Rasa tanggung jawab
Sikap karyawan yang termotivasi untuk bekerja dengan baik seharusnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik waktu.

Berdasarkan dari beberapa indicator-indikator motivasi diatas menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah penyemangat kerja karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh seorang karyawan.

2.1.5 Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Menurut Krisnawati & Bagia (2021) kompetensi sebagai keterampilan didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di

tempat kerja, dengan menyebutkan persyaratan pekerjaan yang ditentukan. Istilah kompetensi, '*competence*' dan '*competent*' dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, keterampilan dan keberdayaan mengacu pada keadaan mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris mendefinisikan kata "kompetensi" sebagai keadaan cocok, lengkap atau sesuai Sutrisno & Zuhri (2019).

Menurut Sudarmanto pada penelitian (Abdi & Rasmanysah, 2019) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan atau kemampuan karakteristik individu yang mempengaruhi dan mendukung pekerjaan mereka. Menurut Spencer dalam (Ariyati & Sahputra, 2020) kompetensi adalah karakteristik yang dapat dilihat dan diubah seseorang menjadi cara berpikir dan berperilaku dalam segala hal dan dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan menurut Fachruddin (dikutip dalam Herawati, 2020) menyatakan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kapasitas sikap dan tindakan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan skala baik dan buruk.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, perilaku dan kemampuan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Seorang karyawan dapat memiliki banyak keterampilan tetapi belum tentu memiliki kompetensi. Karyawan dianggap kompeten jika mereka tahu bagaimana menggunakan keterampilan mereka untuk berhasil di tempat kerja.

2. Manfaat Kompetensi

Manfaat menggunakan kompetensi Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) konsep kompetensi semakin populer dan banyak digunakan oleh perusahaan besar karena berbagai alasan, antara lain:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi harus dapat menjawab pertanyaan mendasar, yaitu keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa yang secara langsung berpengaruh terhadap efisiensi kerja. Hal ini akan sangat membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan yang subjektif dalam SDM.

- b) Sebagai alat seleksi karyawan.

Menggunakan keterampilan standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi memilih calon karyawan terbaik. Dengan kejelasan tentang perilaku efektif yang diharapkan karyawan, kami dapat mengarah pada penargetan selektif dan mengurangi biaya perekrutan yang tidak perlu. Ini dilakukan dengan mengembangkan perilaku yang diperlukan untuk setiap fungsi posisi dan dengan memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

- c) Maksimalkan produktivitas.

Kebutuhan untuk menjadikan organisasi “lean” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah

untuk mengisi kesenjangan keterampilan mereka sehingga mereka dapat dipindahkan secara vertikal atau horizontal.

- d) Sajikan sebagai dasar untuk membangun sistem penghargaan. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem kompensasi yang dirasakan lebih adil.
- e) Memfasilitasi adaptasi terhadap perubahan.

Di era perubahan yang cepat, sifat pekerjaan berubah dengan cepat dan kebutuhan akan keterampilan baru semakin meningkat.

- f) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

3. Faktor-Faktor Kompetensi

Dalam (Zilawati, Alfazri, dan Andrinsyah, 2021) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dapat mempengaruhi keterampilan seseorang, antara lain:

- a. Kepercayaan dan nilai-nilai,
- b. Keahlian
- c. Pengalaman pribadi maupun orang lain
- d. Ciri-ciri kepribadian
- e. Motivasi
- f. Masalah emosional
- g. Kapasitas intelektual
- h. Budaya organisasi (Organisasi dengan budaya organisasi yang kuat menekankan pentingnya keahlian untuk mencapai kualitas kinerja yang baik).

4. Indikator-Indikator Kompetensi

Indicator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada Edy Sutrisno dalam (Ansar, 2021) yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah keterampilan yang kompleks dan terkait dengan pekerjaan seperti pemahaman pengetahuan dalam suatu bidang yang terkait dengan peraturan, prosedur, teknik baru di instansi pemerintah.

2. Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Misalnya, kemampuan memilih metode kerja dianggap lebih efisien dan efektif.

3. Pemahaman (pemahaman)

Pengetahuan adalah kedalaman pemikiran individu. Sebagai contoh, pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan dari beberapa indikator-indikator kompetensi diatas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan yang kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memiliki pengetahuan yang luas, dan ulet dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian diuraikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.2
Hasil Penelitian Sebelumnya

NO	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil
		<i>Work Life Balance</i>	Motivasi	Kompetensi	Kinerja Karyawan	
1	Shinta Devi (2020) dengan judul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Makassar	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, dan Dicky Jhoansyah (2020) dengan judul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ferry Dial Yunandi (2023) dengan judul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Tenaga Kependidikan Universitas Lampung	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ayang Nurma Dianan (2023) dengan judul Pengaruh <i>Work Life Balance</i> (WLB) Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT. Bukit Asam (Persero)	√	√		√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Dani Widya (2022) dengan judul Pengaruh Work From Home, Work-Life Balance Dan Produktivitas Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6	Harini A Jayasinghe dan Indika P Kaluarachchi (2018) dengan judul “ <i>The Impact of Work Life Balance on Employee Job Performance: A Study of An Offshore Operations Office of A Private UK Higher Education Institute Based in Sri Lanka</i> ”	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Muhammad Aslam (2015) dengan judul “ <i>Influence of Work Life Balance on Employees Performance: Moderated by Transactional Leadership</i> ”	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Anyim, Francis C.; Shadare, Oluseyi A.; Adio, Lateef A. (2020) dengan judul “ <i>Work Life Balance and Employee Performance in Selected Insurance Companies in Lagos State</i> ”	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Fadhila Saifullah (2020) dengan judul Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Rochim Sidik (2019) dengan judul Pengaruh Kemampuan, <i>Work Life Balance</i> , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur	√			√	Variabel <i>work life balance</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
11	Rizky Rahmawani (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Muhammad Syamsul Hidayat (2024) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Kinerja Karyawan Di PT. Kalimutu Mitra Perkasa					terhadap kinerja karyawan
13	Bangun Cimtara Sabka (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Rika Sari Nurrahmawati (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank BRI KC Semarang		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Oki Agustian (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Sara Ghaffari, Dr. Ishak Mad Shah, Dr. John Burgoyne, Dr. Mohammad Nazri, Jalal Rezk Salleh (2017) dengan judul "The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia"		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
17	Adelina da Cruz Carvalho I Gede Riana Augusto de C. Soares (2020) dengan judul "Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance"		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
18	Virginiah Gachengo and Susy Wekesa (2017) dengan judul "Influence of Motivation on Employee Performance: a case of National Bank of Kenya"		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
19	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan

	Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”					terhadap kinerja karyawan
20	Yulia Purwaningtyas Saputri (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank BRI Syariah KC Semarang)		√		√	Variabel motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Nova Marlina (2024) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Puji Astuti (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Inavatul Mafrukhah (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada CV. Dan Cell Nganjuk)			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Dinda Ananta (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
25	Osama Akbar K (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Makassar Bintang Lestari (Procella)			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

26	Yulia Harwina (2022) dengan judul <i>“The Influence of Competence on Employee Performance: Investigation of Automotive Companies”</i>			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
27	I. Made Sulantara, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani (2020) dengan judul <i>“The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance”</i>			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
28	Alfina Damayanti, Ruliaty, dan M. Hidayat (2024) dengan judul <i>“The Influence of Competency on PT Employee Performance. Bank Mandiri Micro Banking Cluster Makassar 3”</i>			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
29	Atika Fitry Kharisma (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang)			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
30	Marchela Yovanka Radista (2024) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada Pegawai Retail Jakarta			√	√	Variabel Kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan