

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas mengenai landasan teori yang terkait dengan variabel-variabel yang menjadi topik dan masalah penelitian. Topik yang dibahas diantaranya mengenai manajemen sumber daya manusia, kompetensi digital, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Peneliti merujuk kepada beberapa sumber literatur dan jurnal yang relevan dengan isu penelitian, serta memanfaatkan temuan-temuan penelitian yang dianggap relevan dengan konteks penelitian ini. Dalam kajian pustaka ini membahas penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan tujuan untuk menjadi perbandingan bagi penelitian yang sedang dan akan dilaksanakan.

Teori yang digunakan dalam kajian ini meliputi *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* merujuk pada teori manajemen, sedangkan *middle theory* berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. *Applied theory* mencakup kompetensi digital, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen

Manajemen yang efektif sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan manajemen yang efisien dan efektif, mencapai tujuan organisasi menjadi lebih mudah. Fokus manajemen adalah pada pengaturan serta

pengelolaan sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan peraturan manajemen yang efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan baik.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Secara umum manajemen merupakan serangkaian proses yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya seperti manusia, uang, waktu, dan material untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Ini melibatkan pengambilan keputusan, koordinasi, delegasi, disiplin kerja, dan pengawasan dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen juga mencakup pengembangan strategi, perencanaan jangka panjang, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi. Adapun beberapa pengertian manajemen menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Griffin (2021:7) berpendapat bahwa *“Management: A set of activities (including planning and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at an organizations resources (human, financial, physical, and information), with the aim of achieving organizational goals in a efficient and effective manner.”* Artinya Manajemen adalah serangkaian aktivitas (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Robbins & Coulter (2020:37) "*Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule.*" Artinya Manajemen adalah proses perencanaan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas yang dikerjakan dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Hasibuan (2020:2) "Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan."

Menurut Frimayasa & Lawu (2020:36) menyatakan bahwa "Manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan."

Menurut Daft & Marcic (2020:4) menyatakan bahwa "*Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources.*" Artinya Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi seperti manusia, finansial, fisik, dan informasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan tercapai sesuai rencana, sedangkan efisien berarti pelaksanaan tugas dilakukan dengan benar, terorganisir, dan sesuai jadwal. Manajemen juga dipandang sebagai ilmu dan seni dalam mengatur serta mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk hasil yang maksimal. Secara keseluruhan, manajemen juga melibatkan desain dan pemeliharaan lingkungan kerja di mana individu bekerja bersama dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen memiliki peran penting untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam lingkup perusahaan atau organisasi. Menurut Terry & Rue (2020:156), manajemen memiliki 4 macam fungsi, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan pengambilan keputusan terkait kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan dalam memilih tujuan dan menentukan pencapaian. Fungsi perencanaan organisasi akan berusaha memaksimalkan efektivitas organisasi sebagai sistem sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian merupakan suatu proses yang digunakan

dalam pendistribusian pekerjaan, tugas serta mengkoordinasikannya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.

3. Fungsi Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi penggerakan merupakan proses pemberian disiplin kerja kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mampu bekerja dengan ikhlas dalam mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Fungsi *actuating* dalam fungsi manajemen berusaha merealisasikan keinginan organisasi sehingga dalam aktivitasnya senantiasa berhubungan dengan metode dan kebijaksanaan dalam mengatur dan mendorong orang agar bersedia melakukan tindakan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

4. Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Pada fungsi *controlling* atasan akan melakukan pemeriksaan, mencocokkan dan mengusahakan kegiatan yang dilaksanakan agar sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa keempat fungsi manajemen memiliki peran yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan memahami dan menerapkan fungsi-fungsi ini secara optimal, manajemen dapat menjadi

landasan yang kuat dalam mengarahkan seluruh kegiatan organisasi menuju kesuksesan yang diharapkan.

2.1.1.3 Unsur-unsur Manajemen

Manajemen melibatkan beberapa unsur yang penting untuk menjalankan prosesnya dengan efektif. Berdasarkan buku edisi revisi Terry & Rue (2020:9) menjelaskan lebih lanjut mengenai unsur-unsur dalam manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia memiliki peranan penting dalam organisasi yang menjalankan fungsi manajemen dalam operasional organisasi yang menentukan tujuan dan dia pula yang menjadi pelaku dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Uang (*Money*)

Uang di sini memiliki arti faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan merupakan darah dari perusahaan atau organisasi. Keuangan ini berhubungan dengan anggaran (budget), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. Barang/Perlengkapan (*Materials*)

Faktor ini sangat penting karena manusia tidak dapat melaksanakan tugas kegiatannya tanpa adanya barang atau alat perlengkapan, sehingga dalam prosesnya perlu disiapkan bahan perlengkapan yang dibutuhkan.

4. Mesin (*Machine*)

Mesin adalah alat peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa yang akan dijual serta memberi kemudahan manusia dalam setiap kegiatan usahanya sehingga peranan mesin tertentu dalam era moden tidak dapat diragukan lagi.

5. Metode (*Method*)

Metode atau cara melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode yang tepat sangat menentukan kelancaran setiap kegiatan proses manajemen dari suatu organisasi.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang dengan produksi suatu hasil lembaga/perusahaan dapat dipasarkan, karena itu pemasar dalam manajemen ditetapkan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan.

Dapat diketahui bahwa unsur-unsur manajemen seperti manusia, uang, barang, mesin, metode, dan pasar merupakan komponen utama yang saling mendukung satu sama lain dalam menjalankan proses manajerial secara efektif. Tanpa salah satu dari unsur tersebut, kegiatan organisasi dapat terhambat. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman dan pengelolaan yang baik. Dengan pengelolaan yang tepat, setiap unsur dapat dimaksimalkan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peran utama dalam keberlangsungan suatu organisasi. Dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik maka mendukung tercapainya kinerja organisasi atau perusahaan yang optimal. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam penerapannya mencakup perancangan dan implementasi sistem perencanaan, pengelolaan karyawan, pengembangan karir, evaluasi kinerja, kompensasi, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Ini mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan alat untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia dengan efisiensi dan efektivitas, serta memanfaatkannya secara optimal untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Komponen yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri, yang menjadi anggota tenaga kerja di dalam suatu entitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi, dengan tujuan membangun tim kerja yang efektif. Terdapat beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Dessler (2020:3) *“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”*

Artinya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses memperoleh,

melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta isu-isu keadilan.

Menurut Afandi (2021:3) berpendapat bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.”

Menurut Robbins & Judge (2020:2) menyatakan bahwa: “*Human resource management is a subset of the study of management that focuses on how to attract, hire, train, motivate, and maintain employees.*” Artinya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari studi manajemen yang berfokus pada bagaimana menarik, merekrut, melatih, memotivasi, dan mempertahankan karyawan.

Menurut Armstrong & Taylor (2020:6) menyatakan bahwa “*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations.*” Artinya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang direkrut, dikelola, dan dikembangkan dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2020:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan, karyawan, ataupun juga masyarakat sekitar.”

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses strategis yang mencakup perolehan, pelatihan, penilaian, serta pemberian kompensasi kepada karyawan,

dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan. MSDM bertujuan untuk mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. MSDM berfokus pada pengelolaan serta pengembangan tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan maupun masyarakat.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan yang bertujuan mengelola tenaga kerja di suatu organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Fokus utama MSDM adalah memastikan organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan terdisiplin kerja yang ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka, serta menjaga hubungan antara manajemen dan karyawan agar efektif.

Menurut Hasibuan (2020:250), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki beberapa tujuan yang sangat relevan dalam konteks organisasi:

- a. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini ataupun masa depan.
- c. Untuk mempermudah koordinasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- d. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:21) terdapat dua fungsi dasar dalam pengelolaan organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan

penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengembangan (*Development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan (*Discipline*)

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab lainnya yang menjadi akibat dari pemberhentian.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan secara optimal. Kompetensi meliputi kemampuan teknis (*hard skills*), seperti keahlian di

bidang tertentu, serta kemampuan nonteknis (*soft skills*), seperti komunikasi, kepemimpinan, dan pengelolaan waktu. Dalam dunia kerja, kompetensi berperan penting dalam menentukan kesuksesan individu maupun organisasi. Setiap profesi membutuhkan kompetensi yang spesifik sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut. Kompetensi mencerminkan karakteristik mendasar dalam diri seseorang yang berhubungan erat dengan efektivitas kinerjanya. Kompetensi ini bersifat internal dan melekat pada kepribadian individu, yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku serta performa kerja dalam berbagai situasi dan tugas. Untuk lebih lengkapnya berikut beberapa penjelasan kompetensi menurut para ahli:

Menurut Spencer & Spencer (2021:22), menyatakan bahwa kompetensi “*An underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation.*” Artinya karakteristik mendasar dari individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja efektif dan/atau unggul berdasarkan kriteria tertentu dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut McClland (2020:230) “*Competence is defined as the underlying characteristics or attributes of individuals that are directly related to effective job performance. Competencies are seen as critical for predicting and improving job*

performance, as they encompass the qualities and behaviors necessary for outstanding performance in various roles.” Artinya kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik atau atribut mendasar dari individu yang secara langsung berkaitan dengan kinerja pekerjaan yang efektif. Kompetensi dianggap penting dalam memprediksi dan meningkatkan kinerja kerja karena mencakup kualitas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai performa luar biasa dalam berbagai peran.

Menurut Busro (2020) mengartikan bahwa Kompetensi merupakan segala pengetahuan yang dimiliki seseorang termasuk pengetahuan, keterampilan dan faktor internal pribadi lainnya sehingga dapat bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki individu, mencakup pengetahuan, keterampilan, serta faktor internal lainnya yang secara langsung memengaruhi efektivitas kinerja. Kompetensi menjadi faktor penting dalam memprediksi, meningkatkan, dan mencapai performa unggul di berbagai peran atau situasi kerja, karena melibatkan kualitas serta perilaku yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan individu.

2.1.3.2 Jenis-jenis Kompetensi

Menurut *World Economic Forum* (2024), kompetensi di *era industry 4.0* dibagi menjadi tiga yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Kognitif

Kompetensi kognitif berkaitan dengan kemampuan berpikir, menganalisis,

dan memecahkan masalah secara kritis serta kreatif. Kompetensi ini penting untuk memahami kompleksitas di era modern.

2. Kompetensi Digital dan Literasi Data

Kompetensi ini melibatkan kemampuan memahami dan menggunakan teknologi digital serta menganalisis data secara efektif untuk mendukung pengambilan keputusan.

3. Kompetensi Emosional dan Sosial

Kompetensi ini berkaitan dengan kemampuan mengelola emosi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain. Keterampilan ini semakin penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan beragam.

Dalam era digital, kompetensi digital menjadi bagian penting dari kompetensi. Pengetahuan digital, keterampilan menggunakan teknologi, motivasi untuk terus belajar, fleksibilitas kepribadian dalam menghadapi perubahan, serta citra diri yang percaya diri dalam kemampuan digital sangat dibutuhkan. Kompetensi digital membantu individu beradaptasi dan berkontribusi lebih baik di dalam perusahaan atau organisasi dengan teknologi yang terus berkembang.

2.1.4 Kompetensi Digital

Setiap pegawai seharusnya memiliki kemampuan digital untuk menyesuaikan dengan era teknologi saat ini. Kemampuan seseorang untuk menggunakan, memahami, dan berpartisipasi secara efektif dalam lingkungan digital yang semakin kompleks dikenal sebagai kompetensi digital Liana et al. (2023). Dalam era digital yang terus berkembang, fenomena kompetensi digital menjadi semakin penting, karena teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi

bagian penting dari kehidupan sehari-hari. Kompetensi digital didasarkan pada tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku seseorang dalam menggunakan sistem informasi untuk membuat pekerjaannya lebih mudah Shahlai et al. (2020). Setiap pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan harus menyadari adanya *trend* digital ini, terutama organisasi pemerintah, agar mereka selalu terlibat dalam perubahan.

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi Digital

Kompetensi digital mencakup berbagai keterampilan, mulai dari keterampilan dasar seperti mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak hingga keterampilan yang lebih kompleks seperti memahami dan mengevaluasi informasi secara kritis, berkolaborasi secara online, dan mencari informasi di internet. Kompetensi digital dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang individu untuk menggunakan berbagai alat dan teknologi digital secara efektif dan efisien untuk mendukung aktivitas kehidupan sehari-hari. Untuk lebih lengkapnya berikut beberapa pengertian kompetensi digital menurut para ahli:

Menurut Ilomaki dalam Marguna & Sangiasseri (2020:106) berpendapat bahwa “Kompetensi digital adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi digital secara efektif dalam berbagai konteks, termasuk untuk mencari informasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas tertentu.”

Menurut Oberländer et al. (2020:13) menyatakan bahwa “*Digital competencies are a set of basic knowledge, skills, abilities, and other characteristics that enable people at work to efficiently and successfully accomplish*

their job tasks regarding digital media at work". Artinya Kompetensi digital adalah seperangkat pengetahuan dasar, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik lain yang memungkinkan seseorang di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya terkait media digital secara efisien dan berhasil.

Menurut Elisnawati et al. (2023:2) berpendapat bahwa "Kompetensi digital ialah sebuah kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, skill, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien."

Menurut Cahen & Borini (2020:3) menjelaskan bahwa "Kompetensi digital adalah pengetahuan dan kecakapan untuk menggunakan alat-alat komunikasi, media digital, atau jaringan dalam menemukan, menggunakan, membuat informasi, mengevaluasi, dan memanfaatkannya secara sehat, bijak, cerdas, cermat, tepat, dan patuh hukum dalam rangka membina komunikasi dan interaksi dalam kehidupan sehari-hari."

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital mencakup kemampuan seseorang untuk menggunakan teknologi digital dengan efektif di berbagai konteks, seperti mencari informasi, berkomunikasi, dan menyelesaikan tugas. Kompetensi ini meliputi pengetahuan tentang teknologi, keterampilan dalam menggunakan perangkat digital, serta sikap positif terhadap inovasi teknologi. Selain itu, kompetensi digital juga berkaitan dengan kemampuan untuk menggunakan alat komunikasi digital dengan bijak, cerdas, dan sesuai aturan untuk menunjang kinerja profesional, efisien, dan efektif dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi Digital

Di era digital saat ini, kompetensi digital menjadi salah satu kunci utama dalam menghadapi tantangan dunia kerja dan kehidupan sehari-hari yang semakin terhubung secara teknologi. Tidak hanya sekadar memahami cara menggunakan perangkat, kompetensi digital mencakup kemampuan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, mencari informasi, hingga menyelesaikan masalah menggunakan teknologi digital. Menurut penelitian Barboutidis & Stiakakis (2023), terdapat sejumlah faktor yang berperan penting dalam membentuk dan mempengaruhi tingkat kompetensi digital seseorang. Faktor-faktor ini menjadi dasar penting untuk memahami mengapa kemampuan digital bisa berbeda antar individu.

1. Usia

Individu yang lebih muda cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam hal berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital dibandingkan dengan individu yang lebih tua. Hal ini disebabkan oleh generasi muda lebih terbiasa dengan teknologi digital sejak usia dini. Mereka tumbuh di era di mana perangkat digital dan internet sudah menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, individu yang lebih tua menghadapi tantangan yang lebih besar dalam beradaptasi dengan teknologi baru, yang berpotensi membatasi kapasitas mereka untuk berkomunikasi dan berkolaborasi secara efektif dalam lingkungan digital. Namun, dengan pelatihan yang tepat, individu dari semua kelompok usia dapat meningkatkan kompetensi digital mereka.

2. Tingkat Pendidikan

Lulusan perguruan tinggi lebih familiar dengan pembuatan konten digital dibandingkan dengan lulusan pelatihan keterampilan. Hal ini disebabkan oleh perhatian yang lebih besar terhadap teknologi digital dan keterampilan teknis selama pendidikan tinggi. Program akademik di universitas sering kali mencakup pelatihan dan pengalaman dalam penggunaan alat-alat digital untuk penelitian, presentasi, dan pembuatan proyek, yang memberikan lulusan perguruan tinggi keuntungan dalam kompetensi pembuatan konten digital. Sementara pelatihan keterampilan lebih fokus pada keterampilan praktis yang spesifik untuk pekerjaan tertentu, dengan lebih sedikit penekanan pada penggunaan teknologi digital secara luas.

3. Pekerjaan atau Spesialisasi

Individu dengan spesialisasi atau keahlian tertentu memungkinkan dapat lebih terampil dalam menggunakan teknologi untuk berkomunikasi dan berkolaborasi. Misalnya, profesional di bidang teknologi informasi atau media mungkin memiliki keterampilan komunikasi digital yang lebih maju karena penggunaan teknologi merupakan bagian penting dari pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu dalam pekerjaan yang tidak secara langsung berkaitan dengan teknologi mungkin kurang terpapar alat-alat komunikasi digital, sehingga mempengaruhi kompetensi mereka dalam area ini. Namun, di era digital saat ini, semakin banyak pekerjaan yang membutuhkan keterampilan

komunikasi dan kolaborasi digital, sehingga penting bagi semua individu untuk terus mengembangkan kemampuan ini.

4. Kepemilikan dan Penggunaan Laptop (PC)

Individu yang memiliki laptop pribadi dan menggunakannya secara rutin cenderung memiliki literasi informasi dan data yang lebih baik serta kemampuan pemecahan masalah yang lebih tinggi. Laptop menyediakan akses ke berbagai sumber daya digital dan alat yang memungkinkan pengguna untuk mencari, mengelola, dan menganalisis informasi dengan lebih efisien. Penggunaan laptop juga memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks yang membutuhkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah, seperti pemrograman, analisis data, dan pembuatan dokumen. Oleh karena itu, akses yang teratur dan familiaritas dengan laptop dapat memperkuat keterampilan literasi informasi dan kemampuan pemecahan masalah individu.

5. Kepemilikan dan Penggunaan *Smartphone*

Para individu pengguna *smartphone* cenderung lebih mahir dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara digital karena sering menggunakannya dalam kegiatan sehari-hari. *Smartphone* telah menjadi alat komunikasi utama bagi banyak orang, memungkinkan mereka untuk tetap terhubung melalui pesan instan, panggilan video, email, dan media sosial. Penggunaan aplikasi berbasis internet dapat memfasilitasi kolaborasi real-time, berbagi dokumen, dan koordinasi

tugas. Dengan demikian, penggunaan *smartphone* yang intensif membantu individu mengembangkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi digital yang penting dalam berbagai konteks, baik pribadi maupun profesional.

6. Penggunaan Teknologi atau Internet

Pengguna internet yang aktif cenderung memiliki literasi informasi dan data yang lebih baik. Akses yang sering dan teratur ke internet memungkinkan individu untuk mengembangkan keterampilan dalam mencari, mengevaluasi, dan menggunakan informasi secara efisien. Selain itu, penggunaan internet juga membuka peluang untuk belajar dan mengembangkan kemampuan baru melalui berbagai sumber daya online, seperti kursus daring, tutorial, dan komunitas belajar. Internet menyediakan akses ke informasi global dan alat-alat digital yang dapat digunakan untuk analisis data dan pemecahan masalah. Oleh karena itu, penggunaan internet yang aktif tidak hanya meningkatkan literasi informasi tetapi juga memperkuat kemampuan pemecahan masalah dan inovasi individu.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi digital dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti usia, tingkat pendidikan, bidang pekerjaan, serta kepemilikan dan penggunaan perangkat digital seperti laptop dan *smartphone*, termasuk intensitas penggunaan teknologi dan internet. Meskipun setiap individu memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda, peluang untuk mengembangkan kompetensi digital tetap terbuka lebar melalui pelatihan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi Digital

Berdasarkan Ilomaki dalam Marguna dan Sangiasseri (2020:201) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi kompetensi digital, yaitu:

1. Literasi Digital
 - a. Kemampuan memahami, menganalisis, dan mengevaluasi informasi digital.
 - b. Pemahaman terhadap format dan platform digital yang beragam.
2. Keterampilan Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK)
 - a. Kemampuan menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak digital.
 - b. Kemampuan memanfaatkan teknologi untuk komunikasi dan kolaborasi.
3. Keselamatan dan Etika Digital
 - a. Kesadaran terhadap privasi, keamanan data, dan jejak digital.
 - b. Kemampuan berperilaku etis dalam penggunaan teknologi.
4. Pemecahan Masalah Digital
 - a. Kemampuan menggunakan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan secara kreatif.
 - b. Fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan inovasi teknologi baru.
5. Kreativitas dan Inovasi Digital
 - a. Kemampuan menciptakan konten digital yang orisinal dan relevan.
 - b. Pemanfaatan teknologi untuk inovasi dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

2.1.5 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal penting yang harus dipatuhi oleh semua pegawai dalam sebuah perusahaan. Disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Disiplin juga membantu pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat disiplin pegawai berhubungan positif dengan tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai perusahaan. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai yang sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang berperan dalam keberhasilan individu maupun organisasi. Dalam konteks pekerjaan, disiplin menunjukkan sejauh mana seseorang dapat mematuhi aturan, norma, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Disiplin tidak hanya menciptakan keteraturan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan kualitas kerja. Untuk lebih jelasnya berikut beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

Menurut Dessler dalam Afandi (2021:12) mengemukakan pendapat bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan

ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Sutrisno (2020:86) menjelaskan bahwa “Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada Peraturan dan ketetapan perusahaan.”

Menurut Hasibuan (2020:193) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Zysman & Costinot (2022:22) mengemukakan bahwa “*Work discipline an attitude of willingness and readiness of a person to obey and comply with the norms and regulations that apply around him.*” Artinya Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesiapan seseorang untuk mematuhi dan mengikuti norma serta peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin ini berfungsi sebagai alat untuk mengubah perilaku, meningkatkan kesadaran karyawan, serta menumbuhkan sikap hormat terhadap peraturan yang ada. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela.

2.1.5.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin tidak hanya soal kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan integritas pegawai dalam menjalankan

tanggung jawabnya. Dalam hal ini, Harras (2020:114) mengemukakan beberapa bentuk disiplin kerja yang dapat menjadi acuan dalam membentuk perilaku kerja yang tertib dan bertanggung jawab yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Aturan

Organisasi atau perusahaan membuat ketentuan kerja agar pegawai berperilaku disiplin. Oleh karena itu, ketentuan kerja mengatur bagaimana perilaku pegawai.

2. Disiplin Pimpinan

Terkadang pimpinan melakukan peninjauan atau evaluasi dan banyak pegawai yang memperbaiki dirinya karena takut atau malu. Disiplin pimpinan sangat efektif dalam menertibkan tindakan penyimpangan.

3. Disiplin Hukuman

Sanksi atau hukuman sering menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam hal pelanggaran. Disadari atau tidak, hukuman mampu menggugah rasa ketakutan pegawai, sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran.

Melalui penerapan disiplin aturan, disiplin pimpinan, dan disiplin hukuman, organisasi memiliki instrumen yang dapat digunakan untuk menumbuhkan kesadaran, tanggung jawab, serta rasa hormat terhadap nilai-nilai kerja. Ketiganya saling melengkapi dan, jika diterapkan secara bijak, akan membentuk budaya kerja yang profesional serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu pilar utama dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan produktif. Melalui penerapan disiplin yang tepat, pegawai

didorong untuk bekerja sesuai dengan nilai, aturan, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut Harras (2020:115) terdapat empat jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya menggerakkan pegawai agar mengikuti kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin preventif mendorong pegawai untuk menjaga sikapnya tanpa paksaan. Tujuan dari disiplin adalah untuk memberikan kesempatan kepada sumber daya manusianya untuk meningkatkan diri dan menghindari risiko yang lebih besar.

2. Disiplin Korektif

Adanya penilaian kinerja merupakan penerapan disiplin korektif dan turunannya adalah pengawasan kepemimpinan. Hal ini dilakukan untuk mengingatkan pegawai agar fokus pada tujuan organisasi dan meminimalkan risiko kegagalan.

3. Disiplin Absolut

Sebuah aturan yang dirancang untuk memastikan bahwa tidak ada pelanggaran dan semua pegawai mengikuti peraturan tanpa alasan. Hal ini untuk memastikan hierarki organisasi tetap ada.

4. Disiplin Humanis

Aturan kedisiplinan dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Diharapkan pegawai menyadari pentingnya kedisiplinan dalam hidup. Dengan menjadi pegawai yang teroganisir makan akan dapat

menyelesaikan tugas dengan baik dan mendapatkan hasil atau timbal balik yang baik.

Dengan memahami perbedaan karakteristik dari disiplin preventif, korektif, absolut, dan humanis, organisasi dapat memilih pendekatan yang paling sesuai dengan kondisi dan kebutuhan internalnya. Penerapan disiplin yang seimbang dan kontekstual tidak hanya akan mendorong terciptanya keteraturan, tetapi juga meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya sikap profesional dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Disiplin kerja

Adapun dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Dessler dalam Afandi (2021:21) adalah sebagai berikut:

1. Ketaatan Waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja
2. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi dan perusahaan
 - b. Mencapai target pekerjaan
 - c. Membuat laporan kerja harian

2.1.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana seseorang bekerja. Ini meliputi segala faktor yang memengaruhi pengalaman individu di tempat kerja, termasuk pengaturan ruang kantor,

kebudayaan organisasi, kebijakan perusahaan, interaksi antar rekan kerja, dukungan dari manajemen, tingkat tekanan, tanggung jawab pekerjaan, dan lain-lain. Lingkungan kerja yang menguntungkan memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman, terdisiplin kerja, dan produktif, sementara lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan, dan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membentuk dan menjaga lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh anggota timnya.

2.1.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja merujuk pada suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungannya, mereka akan merasa nyaman dan dapat menjalankan aktivitasnya dengan efektif, sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara maksimal. Adapun berikut beberapa pengertian lingkungan kerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut Siagian (2020:56) mengungkapkan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Menurut Robbins & Coulter (2020:242) menyatakan bahwa “*Work environment is a collection of resources, forces and institutions that can influence overall business performance.*” Artinya Lingkungan kerja adalah kumpulan sumber daya, kekuatan, dan institusi yang dapat mempengaruhi kinerja bisnis secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2020:21) yang menyatakan bahwa pengertian lingkungan kerja yaitu: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Menurut Afandi (2021:66) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.”

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan tugas, seperti alat perkakas, kondisi fisik sekitar, serta metode dan pengaturan kerja. Lingkungan ini terdiri dari sumber daya, kekuatan, dan institusi yang dapat memengaruhi kinerja bisnis secara keseluruhan.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2020:32) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna

mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 (empat) yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresantase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi

oleh temperatur kelembaban,kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam janka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi,bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk didengarkan di tempat kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam). Satpam tidak hanya bertugas mengawasi dan melindungi area kerja dari ancaman luar, tetapi juga berperan dalam menjaga ketertiban dan memastikan bahwa semua prosedur keselamatan kerja diikuti dengan baik. Dengan adanya satpam yang profesional dan terlatih, lingkungan kerja akan menjadi lebih kondusif, aman, dan nyaman bagi semua karyawan, sehingga produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja dapat terus terjaga.

2.1.6.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2020:65) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kurdi, meja dan sebagainya.

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai
- c. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti musholla untuk pegawai.
- d. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2020:59) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan misalnya: Temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di instansi tersebut.

c. Fasilitas

Fasilitas dalam suatu instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh suatu instansi yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah

d. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama

rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika Kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.7 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan indikator seberapa efektifnya suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang telah direncanakan oleh organisasi melalui strategi perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan karena kinerja mereka berdampak langsung pada kesuksesan keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia.

2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tingkat capaian atau hasil kerja dari pelaksanaan rencana kerja organisasi atau perusahaan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan

perusahaan. Secara umum, kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab utamanya sebagai karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kontribusi yang dihasilkan melalui kinerja para pegawainya, yang pada akhirnya mendukung perkembangan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Untuk pengertian kinerja karyawan yang lebih jelas berikut ada pengertian kinerja karyawan menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2020:67) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Afandi (2021:83) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Menurut Kuruppu et al. (2021:4) mendefinisikan bahwa “*Performance means the accomplishment of a given task measured against known standards of accuracy, competency, cost and speed.*” Artinya Kinerja berarti pencapaian suatu tugas yang diukur berdasarkan standar yang diketahui seperti akurasi, kompetensi, biaya, dan kecepatan.

Kesimpulan dari pendapat-pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, seperti akurasi, kompetensi, biaya, dan kecepatan. Kinerja ini harus dicapai secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan etika dan moral, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.1.7.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:55) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan harian, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi membutuhkan orang-orang yang memiliki *IQ* di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

(tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.7.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2020:134), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan mengetahui kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dalam penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pedayagunaan karyawan secara optimal, untuk mengarahkan jenjang/rencana karir, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawannya.

Dari poin-poin di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mengetahui keterampilan, kemampuan, serta kondisi kinerja individu maupun organisasi. Penilaian ini tidak hanya menjadi dasar untuk perencanaan, pengembangan, dan optimalisasi sumber daya manusia, tetapi juga

mendorong hubungan yang sehat antara atasan dan bawahan, memotivasi karyawan, serta membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan diri untuk pengembangan lebih lanjut.

2.1.7.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2020:134) yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan melakukan penilaian kinerja pimpinan maupun karyawan akan memperoleh umpan balik agar dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil

Dengan melakukan penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, akan terdeteksi karyawan yang memiliki kemampuan rendah sehingga dapat diadakan suatu program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

4. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian kinerja, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi. Penyesuaian ini dapat berupa peningkatan gaji, bonus, atau insentif lainnya yang sejalan dengan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

5. Kepuasan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai alat dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

6. Mendiagnosis desain kesalahan pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan satu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membant mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Karyawan baru dengan kinerja yang rendah dapat mencermintakn adanya suatu penyimpangan dari proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.7.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:72) dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
 - a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.
 - b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas Kerja (*Quality*): menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik

dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
 - b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
 - c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
- a. Menerima pekerjaan yang telah ditentukan.
 - b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.
4. Kerjasama (*Teamwork*): menyatakan kemampuan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:
- a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
 - b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.
5. Inisiatif (*Initiative*): yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Adapun indikator-indikator terkait adalah:
- a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
 - b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

2.1.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berperan sebagai salah satu referensi utama bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mendalami topik yang dikaji. Dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada beberapa penelitian sebelumnya sebagai bahan referensi untuk memperluas wawasan dan memperkuat landasan kajian. Berbagai jurnal penelitian terdahulu dijadikan rujukan untuk mendukung proses penelitian. Selain itu, penelitian sebelumnya dapat digunakan untuk membangun hipotesis atau jawaban sementara, serta berfungsi sebagai perbandingan dan acuan yang relevan untuk mendukung penelitian serupa yang sedang dilakukan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Chaedir et al. (2024) <i>“The Influence of Digital Competence, Motivation and Work Discipline on Employee Performance”</i> <i>International Journal of Entrepreneurship and Management Practices (IJEMP)</i> . Vol 7 Issue 27 (2024)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi digital, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan.	a. Variabel kompetensi digital b. Variabel disiplin kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Variabel motivasi kerja b. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja c. Objek penelitian

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: 10.35631/IJEMP.727029			
2	<p>Elisnawati et al. (2023)</p> <p>“Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan”</p> <p><i>Journal on Education</i>. Vol 05 No 03, (2023)</p> <p>DOI: 10.31004/joe.v5i3.1619</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah pengaruh yang diberikan oleh variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah berpengaruh positif dan signifikan.</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital</p> <p>b. Variabel disiplin kerja</p> <p>c. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel motivasi kerja</p> <p>b. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja</p> <p>c. Objek penelitian</p>
3	<p>Yusanti & Suprpti (2023)</p> <p>“<i>Influence of Workload and Digital Competency on Performance of Employees</i>”</p> <p><i>The 1st Proceeding of The International Conference on Business and Economics</i>. Vol 1 No. 1 (2023)</p>	<p>Hasil penelitian yang diperoleh adalah variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital</p> <p>b. Kinerja Pegawai</p>	<p>a. Variabel beban kerja</p> <p>b. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja</p> <p>c. Objek penelitian</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: 10.56444/icbeuntagsmg.v1i1.286			
4	Liana et al. (2023) “Kompetensi Digital, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru” Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam. Vol 10 No. 2 (2023) DOI: https://doi.org/10.33373/bening.v10i2.5695	Hasil penelitian ini adalah variabel kompetensi digital, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data diketahui bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	a. Variabel kompetensi digital b. Variabel disiplin kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Variabel motivasi kerja b. Tidak meneliti variabel lingkungan kerja c. Objek penelitian
5	Hidayat et al. (2023) “ <i>The Effect of Digital Leadership, Information Technology and Digital Competency on Employee Performance in the Digital Era: Mediating Role of Job Satisfaction</i> ” <i>International Journal of</i>	Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan digital dan kompetensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan digital dan teknologi informasi memiliki efek positif yang	a. Variabel kompetensi digital b. Variabel kinerja pegawai	a. Variabel kepemimpinan digital b. Variabel teknologi informasi c. Variabel kepuasan kerja d. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Advances in Social Sciences and Humanities</i>. Vol 2 No. 2 (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.56225/ijassh.v2i2.204</p>	<p>signifikan pada kinerja karyawan. Teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan</p>		<p>e. Objek penelitian</p>
6	<p>Dhaniswara et al. (2024)</p> <p><i>“The Influence of Digital Competence and Knowledge Sharing on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable”</i></p> <p>International Journal of Social Science, Education, Communication, and Economics (SINOMICS JOURNAL). Vol 3 Issue 1 (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.54443/sj.v3i1.283</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Knowledge sharing</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi digital dan <i>knowledge sharing</i> secara positif dan signifikan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja secara signifikan memediasi efek tidak langsung</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel knowledge sharing b. Variabel motivasi kerja c. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja d. Objek penelitian e. Tidak ada variabel intervening</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		dari kompetensi digital dan <i>knowledge sharing</i> pada kinerja karyawan.		
7	<p>Thalib et al. (2024)</p> <p><i>“The Influence of Organizational Culture and Digital Competence on Employee Performance Mediates Digital Transformation in English Language Education Institutions in Malang City”</i></p> <p>Jurnal Syntax Transformation. Vol 5 No. 1 (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.46799/jst.v5i1.892</p>	<p>Budaya organisasi, kompetensi digital, dan transformasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan kompetensi digital juga memengaruhi transformasi digital secara positif. Selain itu, transformasi digital berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penguatan budaya organisasi, peningkatan kompetensi digital, dan penerapan transformasi digital yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel budaya organisasi</p> <p>b. Variabel transformasi digital</p> <p>c. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja</p> <p>d. Objek penelitian</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	<p>Manalu (2024)</p> <p>“Pengaruh Kompetensi Digital Dan Modal Sosial Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Di Kota Batam”.</p> <p>Jurnal Tata Kelola Pendidikan. Vol 6 No. 1 (2024)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.17509/jtkp.v6i1</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi digital dan modal sosial merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kompetensi digital terbukti secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kota Batam. Selain itu, modal sosial juga memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Kedua faktor ini dapat menjadi perhatian bagi pimpinan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel modal sosial</p> <p>b. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja</p> <p>c. Objek penelitian</p>
9	<p>Larasshati & Priyastiwi (2024)</p> <p>“Pengaruh Kompetensi Digital</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>terhadap Kinerja Karyawan”</p> <p>Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia (JRABI). Vol 4 No. 2 (2024).</p> <p>DOI: https://doi.org/10.32477/jrabi.v4i2.1026</p>	<p>signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>		<p>lingkungan kerja</p> <p>b. Objek penelitian</p>
10	<p>Tiong et al. (2024)</p> <p>“<i>The Influence of Digital Competency, Employee Engagement, and Leadership Style on SME Employee Performance in Indonesia: Innovation Capability as A Mediator and Organizational Culture as A Moderator in the Society 5.0 Era</i>”</p> <p><i>Journal of STI Policy and Management</i>. Vol 9 No. 2 (2024).</p> <p>DOI: 10.14203/STIPM.2024.405</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi digital, <i>employee engagement</i>, dan gaya kepemimpinan secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel kompetensi digital</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel <i>employee engagement</i></p> <p>b. Variabel gaya kepemimpinan</p> <p>c. Tidak meneliti variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja</p> <p>d. Objek penelitian</p>
11	<p>Maswani et al. (2021)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja</p>	<p>a. Variabel motivasi kerja</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>“<i>Analysis of The Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik</i>”</p> <p><i>Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting</i>. Vol 1 No. 6 (2021)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.38035/dijefa.v1i6.716</p>	<p>bahwa dalam secara parsial motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bayutama Teknik. Serta secara simultan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bayutama Teknik.</p>	<p>b. Variabel lingkungan kerja</p> <p>c. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>b. Tidak meneliti variabel kompetensi digital</p> <p>c. Objek Penelitian</p>
12	<p>Sitopu et al. (2021)</p> <p>“<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>”</p> <p><i>Golden Ratio of Human Resource Management</i>. Vol 1, No 2 (2021)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel motivasi</p> <p>b. Variabel kompensasi</p> <p>c. Tidak meneliti variabel kompetensi digital dan lingkungan kerja</p> <p>d. Objek penelitian</p>
13	<p>Costinot & Bahmani-Oskooee (2023)</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa secara</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja</p>	<p>a. Variabel semangat kerja</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>“The Influence of Work Discipline and Work Spirit on Medical Employee Performance in The Women's Empowerment Office of Population Control and Family Planning in The City of Texas”</i></p> <p><i>Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation. Vol 4 No. 2 (2023)</i></p> <p>DOI: https://doi.org/10.59733/medalion.v4i2.71</p>	<p>parsial, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan. Secara simultan, disiplin kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>b. Tidak meneliti variabel kompetensi digital dan lingkungan kerja</p> <p>c. Objek penelitian</p>
14	<p>Martin & Feinberg (2023)</p> <p><i>“The Effect of Work Discipline on Medical Employee Performance with Work Communication as an Intervening Variable (Case Study of Serdang Bedagai Hospital Centre Sultan Sulaiman Hospital)”</i></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komunikasi kerja dan komunikasi kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja</p> <p>b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel komunikasi kerja</p> <p>b. Tidak meneliti variabel kompetensi digital dan lingkungan kerja</p> <p>c. Objek penelitian</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation</i>, Vol 4 No. 1 (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.59733/medalion.v4i1.69</p>	<p>langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komunikasi kerja.</p>		
15	<p>Iis et al. (2022)</p> <p>“<i>The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and Livestock in Aceh</i>”</p> <p><i>International Journal of Economics, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration</i>, Vol 2 No. 2 (2022)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karier dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Motivasi kerja secara parsial memediasi pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja.</p>	<p>a. Variabel lingkungan kerja b. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel pengembangan karir b. Variabel motivasi kerja c. Tidak meneliti variabel kompetensi kerja dan disiplin kerja d. Objek penelitian</p>
16	<p>Kusmiyatun & Sonny (2021)</p>	<p>Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja</p>	<p>a. Tidak meneliti variabel</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Resindo, Jakarta Selatan”</p> <p>Jurnal Renaissance, Volume 6 No. 01 (2021) DOI: 10.53878/jr.v6i1.139</p>	<p>kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>kompetensi digital b. Objek penelitian</p>
17	<p>Sari (2023)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”</p> <p>Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain, Vol 3 No. 1 (2023)</p> <p>DOI: https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552</p>	<p>Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Tidak meneliti variabel kompetensi digital b. Objek penelitian</p>
18	<p>Estiana et al. (2023)</p> <p>“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</p> <p>Jurnal Lentera Bisnis, Volume 12, No. 2 (2023)</p>	<p>Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>a. Variabel disiplin kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai</p>	<p>a. Tidak meneliti variabel kompetensi digital b. Objek penelitian</p>

No	Judul penelitian, peneliti, dan sumber penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: 10.34127/jrlab.v12i2.771			
19	Alfarobi & Yusda (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung” Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol 2, No.4 (2023) DOI: https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048	Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	a. Variabel disiplin kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Tidak meneliti variabel kompetensi digital b. Objek penelitian
20	Rahman (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang” Jurnal Administrasi Bisnis (ATRABIS), Vol 7 No. 1 (2021) DOI: https://doi.org/10.38204/atrabis.v7i1.582	Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	a. Variabel disiplin kerja b. Variabel lingkungan kerja c. Variabel kinerja pegawai	a. Tidak meneliti variabel kompetensi digital b. Objek penelitian

Sumber: Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2025)

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan panduan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka berpikir menjelaskan bagaimana suatu variabel saling berhubungan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2023:95) menjelaskan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah penting, sehingga kerangka berpikir menggambarkan keterkaitan antara variabel penelitian berdasarkan teori-teori yang mendukung.

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir disusun berdasarkan kajian pustaka, teori-teori yang relevan, dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka ini membantu memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, serta menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis penelitian. Penelitian ini memfokuskan pada tiga variabel independen, yaitu kompetensi digital, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, yang diasumsikan memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Berdasarkan teori, kompetensi digital mengacu pada kemampuan individu dalam menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara efektif untuk mendukung pekerjaan. Kompetensi ini dianggap krusial di era digital, karena dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, disiplin kerja merupakan faktor penting yang menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang tinggi diharapkan dapat menciptakan konsistensi dan kinerja yang lebih optimal.

Sementara, lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja, seperti hubungan antarpegawai, fasilitas, serta suasana kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menggambarkan bagaimana ketiga variabel independen tersebut berkontribusi secara langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Kompetensi digital yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dengan demikian, kerangka berpikir ini memberikan panduan teoritis untuk memahami hubungan antarvariabel dan menjadi dasar bagi pengujian hipotesis yang diajukan.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Digital terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi digital merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara efisien untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam era transformasi digital, kompetensi ini menjadi salah satu keterampilan utama yang sangat dibutuhkan di dunia kerja. Pegawai dengan kompetensi digital yang mumpuni diharapkan dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi digital memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Jika pegawai memiliki kemampuan memanfaatkan teknologi secara efektif maka mendukung hasil kerja pegawai yang lebih baik. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2023) yang menyatakan bahwa

kompetensi digital memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian oleh Tiong (2024) yang menghasilkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga sangat penting bagi pihak manajemen untuk fokus dalam meningkatkan kompetensi digital pegawai. Hasil yang sama juga diperoleh dari penelitian yang dilakukan oleh Yusanti & Suprpti (2023) bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena kompetensi digital memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja modern yang didorong oleh teknologi digital.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan tindakan karyawan yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di organisasi. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, karyawan dapat bekerja lebih terstruktur, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dan membantu organisasi mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja juga menjadi indikator komitmen individu terhadap pekerjaannya dan berperan penting dalam meningkatkan efisiensi serta keberhasilan organisasi.

Disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan menerapkan disiplin kerja yang baik mampu menciptakan pola kerja yang terstruktur, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sitopu et al. (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Costinot

& Bahmani-Oskooee (2023) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan adanya disiplin pegawai akan berusaha melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Martin & Feinberg (2023) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai akan meningkat apabila didukung oleh lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Lingkungan kerja yang ideal ditandai dengan adanya fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis di antara rekan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan membangun semangat untuk bekerja lebih optimal, sehingga mereka mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kepuasan karyawan.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai sangat penting karena kondisi lingkungan yang baik dapat memengaruhi secara langsung bagaimana pegawai bekerja dan seberapa produktif pegawai dalam melakukan pekerjaan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Estiana et al. (2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut didukung dengan penelitian Sari (2023) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Selaras dengan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Alfarobi dan Yusda (2023) juga menghasilkan pernyataan yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga menunjukkan bahwa semakin memadai lingkungan kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kinerja yang diberikan.

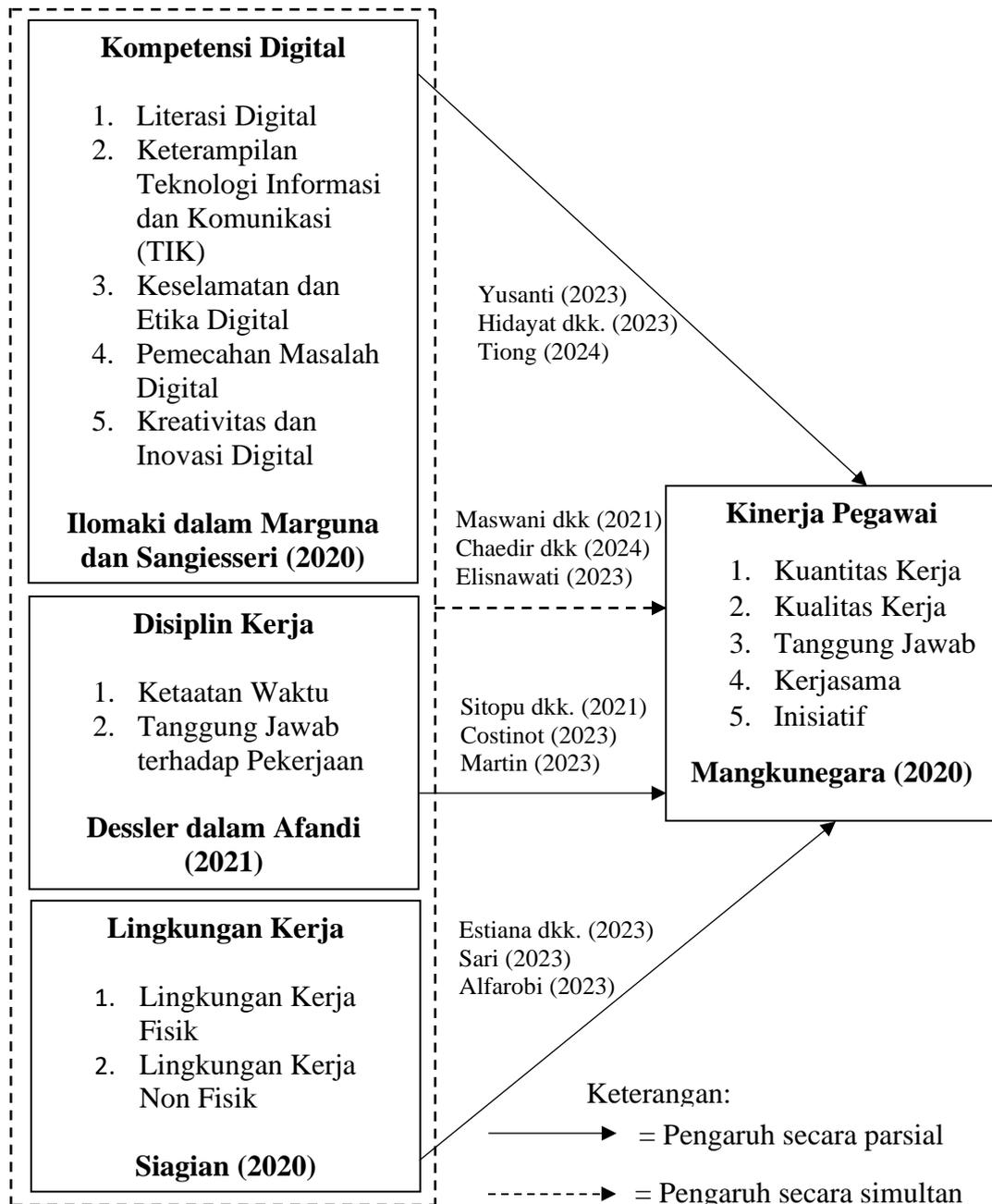
2.2.4 Pengaruh Kompetensi Digital, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan menguasai teknologi, perangkat lunak, dan platform digital memungkinkan individu untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Namun, kompetensi ini perlu didukung oleh disiplin kerja, yaitu kemampuan untuk mengelola waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menunjang keduanya. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, memberikan ruang bagi pekerja untuk memanfaatkan kompetensi digitalnya secara optimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maswani et al. (2021) menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian berdasarkan penelitian Elisnawati et al. (2023) menyatakan bahwa kompetensi digital dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selaras dengan hasil penelitian Chaedir et al. (2024) bahwa kompetensi digital dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemikiran diatas, maka digambarkan pada paradigma sebagai

berikut:



Gambar 2. 1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2023:99). Hipotesis digunakan sebagai panduan dalam penelitian untuk menguji kebenarannya melalui proses pengumpulan dan analisis data. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis umumnya dirumuskan untuk mengidentifikasi pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil dari pengujian hipotesis akan menunjukkan apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau harus ditolak, sehingga menjadi dasar dalam menarik kesimpulan yang valid dan berkontribusi pada pengembangan teori maupun praktik. Berdasarkan uraian yang terdapat pada kerangka pemikiran, maka peneliti memaparkan hipotesis untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh kompetensi digital, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.