

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam (Pragiwani, et al , 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan keterampilan mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja sehingga mampu berkontribusi secara efektif dan efisien untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat (Astarina & Windartini, 2022).

Manajemen sumber daya manusia ialah merekrut, memilih, mengembangkan, memberi penghargaan, mempertahankan, mengevaluasi dan mempromosikan orang-orang dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfokus khusus kepada tenaga kerja dan bagaimana seorang pimpinan dalam melaksanakan pengawasannya terhadap para pegawai atau pekerja sehingga diharapkan dapat melakukan tugasnya dengan tepat dan lebih baik. (Astarina & Windartini, 2022).

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan , 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi

karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efisiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Oh & Novita, 2018).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan , 2020).

Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

Menurut (Arief & Nisak, 2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat karyawan.

Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang adalah kualitas fundamental berupa pengetahuan dasar bahwa

kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

2.1.2.2. Jenis-Jenis Kompetensi

Dalam (Girniawan, et al, 2019) kompetensi terdapat dua kategori yaitu:

- 1) *Threshold Competencies* (kompetensi dasar), merupakan karakteristik paling penting yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata meliputi pengetahuan atau keterampilan dasar seperti kemampuan untuk membaca).
- 2) *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang), adalah faktor-faktor yang membedakan yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

2.1.2.3. Faktor- Faktor Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu:

- 1) Keyakinan dan Nilai

Keyakinan dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang mengenai dirinya atau orang lain mempengaruhi perilakunya. Perilaku ini mempengaruhi keyakinan seseorang terhadap kompetensi yang dimilikinya. Ketika orang percaya bahwa mereka kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

- 2) Keterampilan

Keterampilan mempengaruhi kompetensi individu karena keterampilan dan kompetensinya terkait satu sama lain dalam bidang tertentu.

- 3) Pengalaman

Untuk dapat menguasai berbagai kompetensi membutuhkan pengalaman dalam memimpin orang, komunikasi kelompok, pemecahan masalah, dan sebagainya.

4) Kepribadian

Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Oleh sebab itu, kepribadian bisa mempengaruhi kemampuan seseorang seperti menciptakan kolerasi dan memecahkan masalah.

5) Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi. Dorongan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya melalui penghargaan, dukungan, pengakuan dan perhatian kepada bawahannya dapat memotivasi bawahan untuk meningkatkan keterampilannya.

6) Isu Emosional

Masalah emosional dapat membatasi kemampuan seseorang untuk mengelola kompetensi. Masalah emosional diungkapkan, seperti takut melakukan kesalahan, merasa tidak populer atau tidak termasuk dalam suatu kelompok. Ini dapat menghambat motivasi dan inisiatif, membuat pengembangan keterampilan menjadi sulit.

7) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual meliputi kemampuan berpikir secara berpikir konseptual dan berpikir analitis. Kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk memahami kompetensi.

8) Budaya Organisasi

Keterampilan seseorang dalam berbagai fungsi yang berhubungan dengan efisiensi, motivasi kerja, dan hubungan antar karyawan, seperti rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, filosofi organisasi adalah hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

2.1.2.4.Indikator Kompetensi

Dalam (Aisyah, et al, 2021) Indikator kompetensi kerja, yaitu :

- 1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.

- 2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- 3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- 4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
- 5) Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

(Pranogyo & Sumampouw, 2022) menyatakan motivasi berpangkal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah proses psikologis yang muncul dari faktor internal maupun eksternal.

Motivasi merupakan seperangkat dan nilai yang dapat berpengaruh seseorang untuk mencapai suatu hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019). Motivasi merupakan proses kekurangan fisiologis atau psikologis yang mendorong perilaku dan dorongan menuju tujuan dan insentif. Oleh karena itu, kunci agar dapat memahami proses motivasi tergantung pada pemahaman dan hubungan antara kebutuhan dorongan insentif (Nguyen, et al, 2020).

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat seseorang untuk bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan organisasi. (Parashakti & Noviyanti, 2021)

Dalam (Nurnaningsih, 2019) mengatakan: “Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan jiwa dan jasmani untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan, jadi motivasi merupakan daya penggerak yang membuat manusia berperilaku, dan memiliki tujuan tertentu dalam tindakannya”.

Pada dasarnya motivasi dari dalam atau luar diri atau dari lingkungan dan dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaan, dan

jika dikaitkan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang maka tujuan motivasi kerja adalah agar karyawan lebih efektif dan efisien. Motivasi memiliki dua unsur yaitu arah perilaku kerja (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kekuatan upaya individu dalam bekerja) (Bukhari & Pasaribu, 2019).

2.1.3.2. Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Dalam (Nurjaya, 2021) menyatakan terdapat dua jenis motivasi kerja, bagi karyawan, yaitu:

1. Motivasi positif (*Insentif positif*), yaitu atasan mendorong bawahan dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang melebihi kinerja biasanya. Dengan motivasi yang positif maka semangat kerja bawahan meningkat, karena biasanya orang ingin mendapatkan hal yang baik.
2. Motivasi negatif (*Insentif negatif*), yaitu atasan yang memotivasi bawahan dengan standar karyawan akan mendapat hukuman. Motivasi negatif ini meningkatkan moral karyawan dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, tetapi dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan dalam jangka panjang.

2.1.3.3. Faktor- Faktor Motivasi Kerja

Dalam (Nurnaningsih, 2019) menyatakan motivasi merupakan proses batin atau proses psikologis yang ada pada diri setiap individu. Motivasi tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

- 1) Faktor Internal, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Terdiri dari:
 - a. Persepsi individu, merupakan persepsi seseorang yang mempengaruhi dirinya sendiri, yakni apakah seseorang termotivasi atau tidaknya sangat bergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang mengenai dirinya sendiri akan mengarahkan dan mendorong perilakunya dalam melakukan tindakan tertentu.
 - b. Harga diri dan Prestasi. Faktor ini mengarahkan atau mendorong individu agar dapat menjadi individu yang kuat, mandiri, dan bisa

mencapai kebebasan serta status tertentu di dalam lingkungan masyarakat dan dapat mendorong individu menjadi lebih unggul dari individu yang lain.

- c. Harapan, dengan adanya harapan mampu membantu individu mencapai tujuan akan masa depan. Harapan ini adalah sebagai informasi objektif tentang lingkungan yang mempengaruhi perilaku dan emosi subjektif setiap individu. Dengan harapan juga membuat seseorang yakin bahwa ada banyak jalan menuju tujuan yang diinginkan.
 - d. Kebutuhan, seseorang bisa saja termotivasi oleh kebutuhan untuk membuat diri mereka yang berfungsi secara penuh, sehingga dapat mengembangkan potensinya secara maksimal. Kebutuhan juga mengarahkan dan memotivasi seseorang untuk mencari atau menghindari, menanggapi atau mengabaikan tekanan yang dialaminya.
 - e. Kepuasan kerja, suatu dorongan yang lebih efektif yang dinyatakan di dalam diri manusia untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- 2) Faktor Eksternal, Faktor ini berasal dari faktor lain yang terdapat diluar diri individu, terdiri atas:
- a. Jenis dan karakteristik karyawan, keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan pada jenis dan karakteristik karyawan tertentu yang sesuai dengan objek karyawan. Dua hal inilah yang nantinya akan mendorong individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawan untuk ditempatkan di posisi tertentu. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh seberapa besar nilai keuntungan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan.
 - b. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi merupakan tempat dimana banyak individu berpartisipasi. Disini setiap individu dapat saling memotivasi dan mengarahkan individu lainnya agar mempunyai perilaku yang bisa mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.

- c. Situasi lingkungan, secara umum setiap individu akan termotivasi untuk berhubungan dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungan tempatnya bekerja.
- d. Sistem imbalan yang diterima, imbalan ialah sifat atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang, yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah perilaku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih tinggi. Sistem penghargaan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, dan ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.1.3.4.Indikator Motivasi Kerja

(Eksan , 2020) menyatakan bahwa banyak kebutuhan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, indikator-indikator diturunkan dari faktor-faktor kebutuhan tersebut untuk menentukan tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, menunjukkan: pemberian gaji, bonus, uang makan, tunjangan transportasi, akomodasi dan lain sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, menunjukkan: Tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja, yang meliputi asuransi karyawan, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan Afiliasi, menunjukkan: hubungan dekat dengan rekan kerja, hubungan kerja yang baik, saling membantu untuk memecahkan masalah pekerjaan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yang menunjukkan: pengakuan dan penghargaan berbasis kemampuan, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan penghormatan dan penghargaan dari karyawan lain dan pimpinan atas prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang menunjukkan perlunya realisasi diri, dimana karyawan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seorang karyawan ikut terlibat dalam kegiatan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja haruslah mempunyai kondisi yang nyaman agar bisa memberikan rasa tenang dan aman yang nantinya akan mendorong karyawan dapat bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja cukup dapat berpengaruh pada sikap dan emosional karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja perusahaan disukai karyawannya, maka dapat membuat karyawan memiliki rasa senang dan betah berlama-lama di kantor, sehingga karyawan dapat menggunakan waktunya dengan lebih baik, lebih produktif, dan berkinerja lebih baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Dalam (Rampisela & Lumintang, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja seperti kondisi fisik maupun non fisik yang dapat memberikan rasa aman, menyampaikan kesan yang menyenangkan serta menentramkan agar seseorang betah melakukan pekerjaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat memberikan kesan baik dalam mempengaruhi proses kerja seorang karyawan baik secara fisik maupun non fisik.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kondisi disekitarnya, dalam hal ini adalah lingkungan perusahaan. Lingkungan perusahaan sangat berpengaruh besar bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan yang bisa memberikan dampak positif maupun negatif. Oleh sebab itu, perusahaan sebaiknya jangan mengabaikan aspek lingkungan. Lingkungan kerja adalah tempat dilakukannya pekerjaan sesuai dengan kesepakatan tertentu yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya secara bersama-sama dalam suatu perundingan (Wahyuningsih, 2018).

Lingkungan kerja ialah bagian komponen penting dari tugas kerja karyawan. Lingkungan kerja diartikan sebagai pemangku kepentingan internal yaitu sekelompok individu atau satu individu yang secara tidak tegas menjadi bagian dari lingkungan perusahaan karena pemangku internal sebenarnya

adalah anggota dari suatu perusahaan, dimana manajer bertanggung jawab atas kepentingannya (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Lingkungan kerja mencakup alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana individu bekerja, pengaturan kerja dan metode kerja baik secara mandiri maupun kelompok (Saleh & Utomo, 2018).

Menurut (Wahyuningsih, 2018) lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas kinerja mereka di dalam suatu perusahaan yang sedang berusaha menyelesaikan tugas yang telah mereka terima sebelumnya. Jika lingkungan kerja baik, maka akan memberikan dampak peningkatan pekerjaan, sedangkan jika lingkungan kerja tidak terlalu baik, maka akan meningkatkan jumlah kesalahan.

2.1.4.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dalam (Tambunan, 2018) membagi lingkungan kerja ke dalam dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup segala kondisi fisik yang berada tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja ini dibagi menjadi dua kategori. Kategori pertama yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan terdiri dari meja, kursi dan lain-lain. Kategori kedua yaitu lingkungan perantara/lingkungan umum yang dapat disebut juga sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi individu, seperti kelembaban, sirkulasi udara, suhu, kebisingan, pencahayaan, getaran mekanis, aroma tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Hubungan ini terdiri dari hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan ataupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa bagian dari perusahaan yang mempengaruhi peningkatan efektivitas kerja ialah lingkungan kerja

fisik. Sedangkan dalam lingkungan kerja non fisik, hal tersebut dapat dirasakan melalui panca indera manusia, namun dapat juga melalui perasaan, misalnya hubungan antar karyawan dengan manajer perusahaan.

2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

(Nabawi , 2019) mengemukakan, lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa:

1) Penerangan Cahaya

Pencahayaan berperan penting bagi karyawan dalam hal kelancaran serta keselamatan kerja. Kurangnya pencahayaan yang dapat menyebabkan lambatnya proses penyelesaian kerja, memungkinkan adanya kesalahan hingga akhirnya mengurangi efisiensi kerja.

2) Penggunaan Warna

Dalam tempat kerja yang harus dipahami serta dipersiapkan dengan baik ialah penggunaan warna. Karakteristik dan efek dari warna dapat merangsang perasaan. Misalnya, menumbuhkan perasaan senang maupun sedih.

3) Kebersihan

Kondisi lingkungan kerja yang bersih mencerminkan lingkungan kerja yang sehat. Dengan kondisi tersebut, karyawan akan merasa nyaman sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

4) Suhu Udara

Sistem tubuh manusia berusaha mempertahankan sistem tubuh yang sempurna agar dapat beradaptasi dengan perubahan di luar tubuh, temperatur yang berbeda juga memiliki efek yang berbeda.

5) Keamanan

Agar tempat kerja dan lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman, keselamatan kerja harus diperhatikan. Dalam perusahaan salah satu upaya agar terjaganya keselamatan kerja yaitu dengan menugaskan petugas keamanan seperti satpam serta menggunakan cctv pada lingkungan perusahaan.

6) Jam Kerja

Bagian motivasi yang paling efektif dalam perusahaan adalah jam kerja perusahaan. Karyawan dapat termotivasi untuk tetap produktif dalam bekerja ketika jam kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

7) Hubungan Kerja

Hubungan interpersonal seperti individu, rekan kerja dan atasan. Mempengaruhi motivasi karyawan, sumber motivasi karyawan adalah ketika karyawan dengan rekan sekerja dan atasannya berlangsung harmonis.

2.1.5. Produktivitas kerja

2.1.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata produksi. Kata produksi sering digunakan dalam konteks melakukan sesuatu. Produksi adalah konversi bahan dari sumber menjadi hasil yang diinginkan oleh konsumen. Hasilnya bisa berupa barang atau jasa. Meskipun fasilitas produksi yang aktif, tetapi istilah produksi sering dikaitkan dengan istilah produktivitas (Wahyuningsih, 2018).

Dalam (Saleh & Utomo, 2018) produktivitas mengukur kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa. Produktivitas menunjukkan bagaimana sumber daya digunakan dengan benar dalam memproduksi barang.

Produktivitas adalah pencapaian dari suatu anggaran yang diberikan dan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebagai faktor organisasi yang bertanggung jawab. Hal ini menegaskan bahwa dari segi produktivitas, pegawai memiliki tuntutan pekerjaan dengan kriteria cukup tinggi sehingga menuntut pegawai untuk menggunakan seluruh potensi dan usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rohmat, 2020).

Pada dasarnya produktivitas kerja bersifat spiritual dan dapat diartikan sebagai sikap yang selalu percaya bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Eksan, 2020). Dalam (Pragiwani, et al, 2020) menyatakan “Produktivitas adalah

perbandingan hasil yang dicapai (output) dengan total sumber daya yang digunakan per satuan waktu (input).” Produktivitas karyawan sebagai efisiensi maksimum karyawan.

Dalam banyak penelitian, produktivitas dibedakan dari efisiensi karena memiliki karakteristik kuantitas yang spesifik. Dimana ditekankan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan mobilitas tinggi, namun mampu menciptakan pekerjaan yang diharapkan oleh manajemen. Misalnya, pekerjaan dapat dilakukan lebih cepat, tepat sasaran, lebih banyak waktu dan biaya dapat dihemat, pekerjaan dapat dilakukan secara paralel dalam waktu yang sama.

2.1.5.2.Faktor-Faktor Produktivitas kerja

Dalam (Eksan , 2020) Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1) Bersumber dari pekerjaan

Pekerjaan yang membutuhkan banyak aktivitas dapat menurunkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, agar aktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat berjalan secara cepat dan tepat, terlebih dahulu diadakan “*Time and Motion Study*”. Kedua studi tersebut dapat menghasilkan aktivitas yang efisien dan mempercepat proses penyelesaian kerja sekaligus mengurangi intensitas kesalahan yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan.

2) Bersumber dari karyawan itu sendiri

Motivasi dan semangat karyawan adalah faktor penting dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan masalah-masalah penting tersebut seperti melalui gaji yang memadai, mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

Selain dari kedua sumber yang telah disebutkan diatas, terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1) Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikannya semakin besar kemungkinan untuk

mencapai tujuan kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2) Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tanggung jawab manajemen perusahaan yakni memastikan kesehatan karyawan melalui pengaturan jam kerja, salah satunya dengan mengurangi jam lembur agar dapat menciptakan aktivitas kerja bagi karyawan. Karena karyawan yang sehat dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3) Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4) Motivasi

Motivasi dari seorang pemimpin sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya pemimpin disebuah perusahaan harus bisa membantu, membimbing serta melatih karyawannya. Tidak mudah memberikan motivasi kepada setiap karyawan karena masing-masing dari mereka pasti mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

2.1.5.3.Indikator Produktivitas kerja

Menurut (Wahyuningsih, 2018) indikator unruk mengukur produktivitas kerja yaitu:

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kualifikasi seorang karyawan sangat bergantung pada kompetensi dan profesionalitasnya dalam bekerja. Hal ini memberikan kewenangan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada karyawan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha keras untuk meningkatkan hasil yang diperoleh. Hasil adalah salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang melakukan pekerjaan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat Kerja

Ini adalah upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dicapai dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapinya.

5) Mutu

Mutu adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

Dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dievaluasi untuk mengetahui apakah mengalami penurunan atau peningkatan. Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan produktivitas karyawan, mengurangi turnover dan absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.2. Review Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dapat membantu peneliti dalam menanggapi rumusan masalah dan tujuan penelitian. Penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai acuan dan refleksi untuk melihat pengaruh hubungan antar variabel dengan persamaan dan perbedaannya. Seperti mengenai pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah diteliti terdahulu oleh peneliti dibawah ini :

Udi Iswadi (2020) meneliti pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Iss Cabang Cilegon. Jenis penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan sampel sebanyak 97 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Sri Wahyuningsih (2018) meneliti dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier

sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan kata lain, memperbaiki lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Denok Sunarsi (2018) meneliti pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Nadi Suwarna Bumi. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dianalisis secara statistic. Populasinya berjumlah 150 karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi.

Firman Eksan (2020) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. Metode penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yaitu metode pengambilan sampel yang mengambil sampel seluruh anggota populasi. Hasil kompetensi dan motivasi secara parsial dan sekaligus berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Astra International Daihatsu dan Tbk Cibubur Maludin.

Nurnaningsih (2019) meneliti Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Telkom tbk cabang makassar. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam hal ini penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Telkom Tbk Cabang Makassar yang berjumlah 540 orang dan sampel sebanyak 54 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Mega Dahlia (2020) meneliti pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pts umber graha sejahtera (sgs). Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dan data sekunder PT. Sumber Graha Sejahtera. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesisnya dilakukan dengan uji t dan uji F. sebelum dilakukan analisis

regresi linear berganda dan diuji hipotesisnya, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan variabel kelelahan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dan kelelahan kerja juga secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Anyam Gift Obindah (2020) Pusat Pengembangan Kewirausahaan, Universitas Federal Otuoke, Nigeria. Penelitian ini dipublikasikan di *Open Access Journal of Science* yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas organisasi di sebuah rumah sakit swasta di Bayelsa. Populasi penelitian adalah 204 orang dan ukuran sampel 135 orang. Penelitian ini menggunakan desain survey deskriptif. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah mean, standar deviasi dan regresi sederhana. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap produktivitas organisasi di Rumah Sakit Swasta Negeri Bayelsa. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik produktivitasnya.

Shaina Tehria (2017) Departemen perdagangan, Dayanand P.G. College, Hissar, India. Penelitian ini dipublikasikan di *International Journal of Research in Management*. Penelitian ini dirancang untuk mengetahui keterkaitan antara sejauh mana motivasi strategi mendorong pekerja untuk meningkatkan komitmen kerja dan meningkatkan kapasitas produktif. Penelitian ini menyajikan secara total, temuan berbasis konsep. Disimpulkan bahwa tidak ada sistem yang bergerak mulus tanpanya dan tidak ada organisasi mencapai tujuannya tanpa memotivasi adalah sumber daya manusia. Dengan demikian motivasi telah terlihat memiliki pengaruh besar pada produktivitas organisasi dan harus ditanggapi dengan serius.

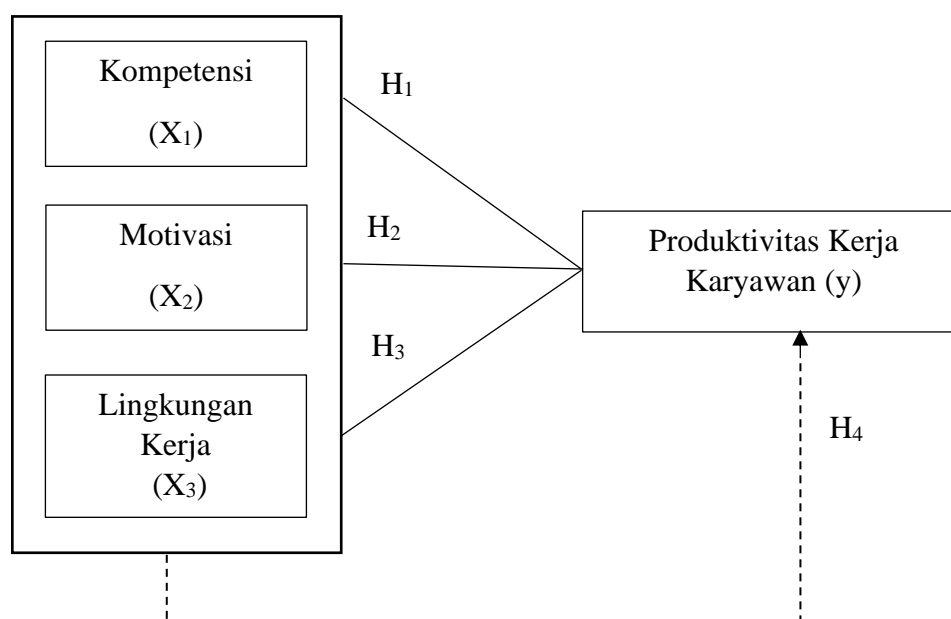
Prof. Godwin E. Oyedokun (2021) Jurusan Manajemen Dan Akuntansi Fakultas Manajemen Dan Ilmu Sosial *Lead City University*, Ibadan, Nigeria. Penelitian ini menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di

Nigeria Konvensi Baptis. Desain penelitian Survei dilaksanakan dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan Paket Khusus untuk Ilmuwan Sosial (SPSS) hingga menghasilkan tabel serta persentase. Regresi linear berganda dan korelasi digunakan untuk menguji validitas hipotesis untuk membangun hubungan antara motivasi dan produktivitas. Hasilnya menunjukkan bahwa mereka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan di Konvensi Baptis Nigeria. Oleh karena itu, organisasi, manajer, dan pengusaha harus menanggapi masalah motivasi dengan serius.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

2.3.1. Kerangka Fikir

Berdasarkan tinjauan hasil dari beberapa peneliti terdahulu maka dibuatlah kerangka fikir. Kerangka fikir penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel independen (bebas) berupa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependen (terikat) yaitu produktivitas kerja karyawan. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual

2.3.2. Hipotesis

2.3.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Firman Eksan (2020) disimpulkan bahwa Hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama yang dapat disusun dalam penelitian ini, yaitu:

H₁: Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja

2.3.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Denok Sunarsi (2018) disimpulkan bahwa Hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama yang dapat disusun dalam penelitian ini, yaitu :

H₂: Motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan

2.3.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sri Wahyuningsih (2018) disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis pertama yang dapat disusun dalam penelitian ini, yaitu:

H₃ : Lingkungan Kerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.