

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Harras et al. (2020) manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai. Karena manajemen sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2002) dikutip di (Harras et al., 2020) berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan.

Menurut Juniarti et al (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu studi yang mempelajari tentang manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2002) dikutip di (Harras et al., 2020) organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan Manajemen SDM adalah:

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan.

Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing, dan melakukan kerja sama tim yang solid.

- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar, artinya? Aturan benar-benar dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua, tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur, seperti Rivai (2014) dikutip di (Harras et al., 2020).

- a. Sebagai pelaksana manajerial Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (actuating) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

- b. Sebagai operasionalisasi kegiatan, apa maksudnya? Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian. Dengan kata lain, fungsi manajemen SDM dapat kita.

2.1.2 Etos Kerja

1.1.2.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Juniarti et al., 2021).

Menurut Harras et al. (2020) Etos kerja adalah keunikan kebaikan dalam bekerja, yang menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja atas dasar keteguhan hati. Biasanya hal tersebut terlahir karena tingginya keyakinan, yang kemudian mendorong lahir sikap tanggung jawab, dan mewujudkan amanah kerja dengan suatu sikap atau perilaku kerja baik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama,

pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

1.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos kerja

Sedikit sulit memiliki pekerja yang sempurna, ia pekerja kerjas, ia cerdas (profesional), dan ia setia (loyal), banyak hal yang mempengaruhi kepribadiannya, di antaranya (Harras et al., 2020):

- a. Watak/karakteristik Setiap orang memiliki watak masing-masing, ada yang pemaarah, ada yang penyabar, ada yang lemah lembut, ada yang kurang acuh, ada yang angkuh, dan lain sebagainya. Sifat-sifat yang dimiliki setiap individu sebagian besar berpengaruh terhadap cara mereka bekerja, sikap mereka terhadap pekerjaan dan cara mereka mengatasi masalah.
- b. Tingkat pengetahuan Pekerja tamatan sarjana cenderung lebih baik dalam bekerja. Mereka lebih mudah mengerti dan memiliki kompetensi yang baik pula dalam melaksanakan tugas. Namun, sedikit berbeda dengan pekerja yang lulusan SLTA atau di bawahnya. Keterbatasan pengetahuan menunjukkan perilaku kerja yang kurang teratur.
- c. Tingkat kecerdasan Kemampuan berpikir sangat berpengaruh terhadap cara kerja. Akal menjadi motor bagi anggota tubuh untuk terampil dalam bekerja, responsif, dan lain sebagainya. Dengan daya pikir yang tinggi kemampuan bekerja akan terus meningkat, cepat mengatasi

masalah, mudah beradaptasi, dan mampu menghadirkan ide-ide kreatif dan atau inovatif.

- d. Tingkat pengalaman Latar belakang pengalaman tentu menjadi faktor penambah. Bagi pekerja yang berpengalaman bekerja keras adalah hal biasa, dan tidak mudah putus asa dengan berbagai tekanan. Pengalaman juga mempengaruhi tingkat kreativitas pekerja.
- e. Lingkungan Faktor keluarga, lingkungan sosial dan lingkungan kerja sangat dominan terhadap perilaku. Sesungguhnya, sebagian besar etos kerja terdorong oleh pengaruh lingkungan. Karena pimpinan dan rekan kerja rajin, maka pekerja lain akan mengikutinya. Namun sebaliknya, lingkungan buruk akan berpengaruh buruk terhadap perilaku kerja pegawai.
- f. Dukungan organisasi Cara organisasi berinteraksi dengan pekerja adalah faktor penambah dari etos kerja. Kegigihan manajer dalam melakukan pengawasan, penilaian dan pengaturan sangat berpengaruh terhadap perilaku taat pekerja.

1.1.2.3 Upaya Dalam Meningkatkan Etos Kerja

Keyakinan berbuat baik dalam organisasi harus nampak, baik dalam bekerja maupun sosial organisasi, maka setidaknya pekerja harus menunjukkan (Harras et al., 2020):

- a. Tekad yang kuat, memiliki keyakinan yang kuat adalah asas etos kerja, dari sana lahir semangat bekerja keras, semangat menjaga etos kerja, dan kuat mengatasi pengaruh buruk.

- b. Kepercayaan diri, dari tekad yang kuat tervisualisasikan sikap percaya diri, yakni sikap bertanggung jawab, berani menghadapi masalah, dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.
- c. Keberanian, berani di sini adalah, upaya menekan diri untuk dapat mengatasi berbagai masalah-masalah emosional, seperti dapat menekan ego, mengatur emosi atau amarah, menjaga diri dari berpikir buruk atau prasangka buruk, dan lain sebagainya.
- d. Cerdas berpikir Artinya pekerja mampu meningkatkan daya berpikir. Dari hari ke hari struktur berpikir pekerja selalu berkembang dengan ide-ide atau gagasan yang produktif.
- e. Cerdas spiritual Pekerja menerapkan nilai-nilai agama pada setiap aktivitas organisasi, dengan demikian terbangun suatu kekuatan ruhani yang mengimbangi hiruk pikuk duniawi.

1.1.2.4 Indikator Etos Kerja

Banyak ahli mengemukakan soal ukuran etos kerja, namun secara langsung kita dapat melihat seorang pegawai apakah memiliki semangat kerja yang tinggi atau tidak dengan melihat hal-hal berikut (Harras et al., 2020):

- a. Kerja keras

Bersungguh-sungguh menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab dan menuntaskan pekerjaan dengan segenap tenaga, pikiran dan waktu.

- b. Tanpa pamrih

Bekerja penuh kesadaran, tanpa disuruh dan tidak perhitungan. Segala sesuatunya atas inisiatif dan kreativitas sendiri.

c. Gigih

Pantang menyerah menghadapi masalah, dan selalu semangat dalam menjalani hari-hari di dalam organisasi.

d. Pembawa perubahan

Memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya untuk mengeluarkan potensi yang besar.

e. Penggagas

Menjadi model atau inspirasi bagi orang lain untuk berkembang, maju, dan berubah. Hal tersebut dapat terwujud dalam bentuk pemikiran, sikap, perilaku, dan hasil kerja.

1.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2016).

Menurut Afandi (2021) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, 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 sebagai kelompok.

Menurut Widyaningrum (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapatlah dimengerti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2021) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti

- ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu..

2.1.3.3 Unsur-Unsur Membangun Lingkungan Kerja

Agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu cara untuk membuat sistem lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut, di antaranya melalui (Harras et al., 2020):

a. Budaya organisasi

Arti sederhana lingkungan kerja adalah berkaitan, dan salah satu yang paling inti adalah interaksi antar makhluk hidup (dalam hal ini pekerja). Biasanya, bentuk interaksi antar individu berupa sikap dan perilaku, oleh karena itu diperlukan suatu norma-norma organisasi, guna terjalin ikatan kuat sebagai sesama pegawai. Merasa satu keluarga dan satu perjuangan, yang harus saling mendukung dan melindungi.

b. Kebijakan dan prosedur

Agar lingkungan kerja tercipta baik secara universal, maka dibutuhkan suatu payung hukum atau kebijakan yang mengatur garis-garis besar sikap dan perilaku pekerja, dan diperkuat oleh suatu pedoman khusus yang mengatur sikap dan perilaku apa yang diperlukan (prosedur). Dengan demikian, setiap orang tidak akan menggunakan persepsi atau egonya.

c. Hubungan sosial

Inti dari membangun hubungan sosial adalah kepemimpinan. Artinya pimpinan menjadi contoh bagaimana bersikap dan berperilaku, kemudian dalam berbagai kesempatan pimpinan selalu menyampaikan pentingnya menjalin hubungan yang harmonis.

d. Desain kantor

Suasana kantor menjadi faktor lain yang membuat perasaan terasa hangat. Dari sudut pandang ini, desain ruangan yang baik dapat mencairkan suasana,mempererat kekompakan, dan efektivitas kerja.

e. Nilai-nilai

Sebagai makhluk hidup, pegawai membutuhkan kepercayaan. Adakalanya pegawai menghadapi masalah, atau kejenuhan atau stres atau tekanan dan lain sebagainya. Nilai-nilai, khususnya nilai-nilai agama diyakini solusi ampuh mengobati kekosongan jiwa.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2021) sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2020) kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Boulter et al (2003) dikutip di (Sutrisno, 2020) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Suryana (2006) dikutip di (Busro, 2018) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Menurut Harras et al. (2020) kompetensi adalah kemampuan kerja dan kemampuan yang didapatkan melalui proses belajar.

Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang.

Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut (Widyaningrum, 2019):

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. Karena pada dasarnya manusia mempunyai jiwa, jadi tergantung seorang manusia itu sendiri apakah jiwanya selalu diasah untuk menjadi peka terhadap dirinya dan sekitarnya.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah. Kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

5. Motivasi

Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan. Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual. Pemikiran-pemikiran tersebut akan menimbulkan kepekaan dalam seorang sumber daya manusia bekerja. Karena pengetahuannya tinggi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut, proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (misi-visi dan nilai-nilai organisasi), kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasi.

2.1.4.3 Upaya Dalam Meningkatkan Kompetensi

Untuk mengoptimalkan kompetensi, maka peran masing-masing harus dioptimalkan (Harras et al., 2020):

- a. Organisasi agar memiliki SDM yang berkualitas, organisasi perlu melakukan beberapa pengembangan SDM, di antaranya:
 - 1) Memberikan pelatihan Program pelatihan diberikan untuk meningkatkan pengetahuan dan mengasah keahlian. Dengan demikian, secara psikologi pekerja merasa harus meningkatkan kemampuannya.
 - 2) Melakukan rotasi Program rotasi dilakukan untuk meningkatkan ragam talenta. Dengan program tersebut, pegawai akan mengenal

lebih jauh tentang organisasi dan keterlibatannya, sehingga lahir rasa kepedulian terhadap kemajuan organisasi.

- 3) Jenjang karier Program kenaikan jabatan adalah salah satu cara organisasi untuk mempengaruhi psikologi pekerja, yang tujuan utamanya adalah membangkitkan semangat kerja yang tinggi, sehingga dengan sendirinya para pekerja terus meningkatkan kualitas diri.

b. Pekerja

Pekerja harus mengambil inisiatif dalam pengembangan diri, mengingat organisasi bersifat dinamis. Artinya, siapa yang produktif, itu yang dihargai. Oleh karena tuntutan tersebut, pekerja harus terus meningkatkan pengetahuan dan mengasah kemampuan, dan dengan kedua hal tersebut pegawai menunjukkan hasil kerja yang baik.

2.1.4.4 Indikator Kompetensi

Menurut Busro (2018) Kompetensi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif dengan indikatornya :
 - a. Identifikasi belajar, dan
 - b. Cara pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif afektif yang dimiliki oleh individu, dengan indikatornya :

- a. Pemahaman yang baik tentang karakteristik, dan
 - b. Kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang dengan indikatornya :
- a. Kejujuran,
 - b. Keterbukaan,
 - c. Demokratis.
4. Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dengan indikator :
- a. Metode kerja yang dianggap lebih efektif, dan
 - b. Efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikatornya :
- a. Reaksi terhadap krisis ekonomi, dan
 - b. Perasaan terhadap kenaikan gaji.
6. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan dengan indikatornya :
- a. Aktivitas kerja, dan
 - b. Semangat kerja.

2.1.5 Produktivitas Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2020) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Hasibuan (2005) dikutip di (Agustini, 2019) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerja.

Menurut Ravianto dikutip di (Sutrisno, 2020) Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Harras et al. (2020) produktivitas merujuk pada aspek keberartian diri kita sejauh mana kita dapat berarti bagi perusahaan, apakah kita berguna, apakah kita mampu menghasilkan karya, apakah kita mampu meningkatkan penjualan, dan sebagainya. Menurut Busro (2018) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keteampilan yang dimiliki

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan perkerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas sisetiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sanga diperlukan karena manfaat produktivitas dapat diraskan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut Anoraga (2004) dikutip di (Harras et al. 2020) mengemukakan, seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya karena dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya:

a. Pola pikir

Cara berpikir visioner dapat mendorong seorang pegawai untuk bekerja secara produktif.

b. Etos Kerja (semangat)

Gairah atau senang bekerja menjadi energi bagi tubuh untuk dapat melakukan banyak hal tanpa mengeluh.

c. Kepribadian

Kebiasaan bekerja keras akan mendorong seorang pegawai untuk menampilkan kinerja terbaiknya, dan tidak terpengaruh oleh keadaan atau lingkungan yang kurang baik.

d. Kompetensi

Mampu bekerja akan mendorong seorang pegawai pada perilaku kerja yang lebih baik. Secara emosional ia tidak tahan jika bekerja tidak menampilkan hasil yang terbaik.

e. Lingkungan kerja

Dukungan rekan kerja menjadi faktor emosional yang mendorong seorang pegawai bekerja lebih giat.

2.1.5.3 Upaya Dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan

Adapun upaya-upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Agustini, 2019) :

1. Adanya perbaikan terus-menerus yang dilakukan oleh semua pihak dengan melakukan perubahan secara terus menerus, baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal misalnya, perubahan strategi organisasi, perubahan kebijakan perusahaan. Sedangkan perubahan eksternal misalnya, perubahan teknologi, dan adanya perubahan undang-undang oleh pemerintah.
2. Peningkatan kualitas hasil kerja. Adanya peningkatan ini tentu saja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kualitas hasil kerja ini diperoleh oleh adanya dorongan dari diri karyawan untuk berkembang dan mendapat umpan balik dari pihak perusahaan.
3. Pemberdayaan sumber daya manusia. Hal ini dimaksudkan adanya perhatian maupun penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan

kepada para karyawan yang telah memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

4. Lingkungan fisik tempat bekerja yang menyenangkan seperti misalnya, adanya ventilasi yang baik, penerangan yang cukup, tata ruang yang rapi dan perabot tersusun baik, lingkungan kerja yang bersih, dan bebas dari polusi udara.
5. Penilaian prestasi kerja bagi karyawan. Hal ini sangat penting sebagai upaya pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Melalui penilaian ini akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang tentu saja akan sangat berhubungan dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

2.1.5.4 Indikator Produktivitas Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) dikutip di (Harras et al., 2020) menyatakan produktivitas kerja itu nyata, sehingga para manajer dapat menilai, apakah seseorang itu produktif atau tidak, di antaranya:

- a. Tekad yang kuat

Produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari konsistensinya, sejauh mana ia bersungguh-sungguh dalam bekerja dan mengejar tujuan yang telah ditetapkan. Ia berpikir optimis dan pantang menyerah dengan keadaan.

b. Semangat kerja yang tinggi

c. Semangat kerja yang tinggi mampu mendorong orang untuk mengerahkan seluruh kompetensi, tenaga, dan pikiran yang dimilikinya, dengan demikian berbagai tujuan kerja tercapai.

d. Kegigihan dalam menjaga kinerja

Hal menarik dari seseorang yang produktif adalah sikapnya yang tekun dalam menjaga kinerja. Ia berupaya sekuat tenaga agar capaian-capaian yang telah didapat tidak menurun atau ia tidak menempatkan diri pada suatu kepuasan atas tujuan yang telah dicapai

e. Kesungguhan mencapai target

Keseriusan dalam mencapai target terlihat jelas pada sikap tanggung jawab seorang pekerja, ia pantang istirahat bahkan pulang sebelum tujuan tercapai. Sikap sungguh-sungguh inilah menjadi ciri seseorang produktif atau tidak.

f. Hasil kerja yang berdampak

Artinya hasil kerja selalu meningkat dari periode ke periode, dan hal tersebut memberikan pengaruh terhadap capaian organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aulia Novita Sari, Christina Menuk Sri Handayani, Noerchoidah	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja Dan Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans • Journal of Sustainability Business Research • Vol 3 • No 1 • 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan (X1), Etos Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Produktivitas Karyawan (Y) • Analisis Linier Berganda • Keterampilan kerja, Etos Kerja, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan hanya lingkungan kerja yang positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Variabel Etos kerja • Lingkungan kerja • Produktivitas Karyawan 	Penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variable Keterampilan tetapi menggunakan Kompetensi.
2.	Novfarly Leonard Lengkong, Adolfina, Yantje Uhing	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan 	<ul style="list-style-type: none"> • Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Produktivitas (Y) • Analisis Linier Berganda • Etos Kerja, Lingkungan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja • Kompetensi • Dan Produktivitas 	Penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan Variabel Budaya Organisasi

		<p>Pertahanan Nasional Manado</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal EMBA • Vol.8 • No.1 • 2020 	<p>dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sedangkan secara parsial hanya Etos kerja yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.</p>		
3.	<p>Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, Irvan Trang</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado • Jurnal EMBA • Vol.9 • No.4 • 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Integritas (X3), Produktivitas Karyawan (Y) • Analisis Linier Berganda • Secara parsial menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja • Produktivitas Karyawan 	<p>Penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel (X1) Etos Kerja dan (X3) Kompetensi</p>
4.	<p>Anthonius Yonathan Pardede</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi(X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja(X3), Etos Kerja (X4), Produktivitas Kerja (Y) • Analisis Linier Berganda • Variabel kompetensi pegawai, komunikasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja • Etos Kerja • Kompetensi • Dan Produktivitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitian • Dan objek penelitian

		<ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik • Volume 2, • No 1 • 2020 	Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia		
5.	Ryani Dhyan ParashaktiDewi Noviyanti	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan • Jurnal ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi • Vol 1 • No 2 • 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Dan Pelatihan Kerja (X3), Produktivitas kerja karyawan (Y) • Metode analisis statistik deskriptif. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial LeastSquare (PLS) • Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja • Dan Produktivitas Kerja Karyawan 	Perbedaan dalam penggunaan variabel Motivasi dan Pelatihan kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *team work* yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada. Dari penjabaran tersebut sependapat dengan yang dikemukakan oleh Idris (2016) yang menyebutkan bahwa secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan/keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam suatu produktivitas. Produktivitas kerja karyawan berkaitan dengan lingkungan kerja, karena produktivitas kerja karyawan bukan hanya dengan tanggung jawab pimpinan perusahaan, tetapi juga produktivitas mempunyai hubungan pada kondisi kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting karena cenderung lebih produktif dilingkungan

kerja yang nyaman, sehingga kualitas kenyamanan diturunkan dari kondisi lingkungan kerja dapat menentukan produktivitas kerja karyawannya dengan adanya lingkungan kerja yang terjamin, maka karyawan akan dengan mudah dan semangat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sumajow et al. (2018) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2.3.3 Hubungan Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh, dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan produktivitas yang luar biasa. Individu merupakan komponen utama yang menjadi pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, kemampuan organisasi tergantung dari kemampuan individu-individu yang bekerja dalam organisasi. Perusahaan dapat berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan tugas dan kemampuannya. Atau dengan kata lain, orang-orang tersebut mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi artinya mampu berprestasi pada saat ini dan pada masa yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun pada situasi yang berubah-ubah, tanpa mengganggu pekerjaan orang lain.

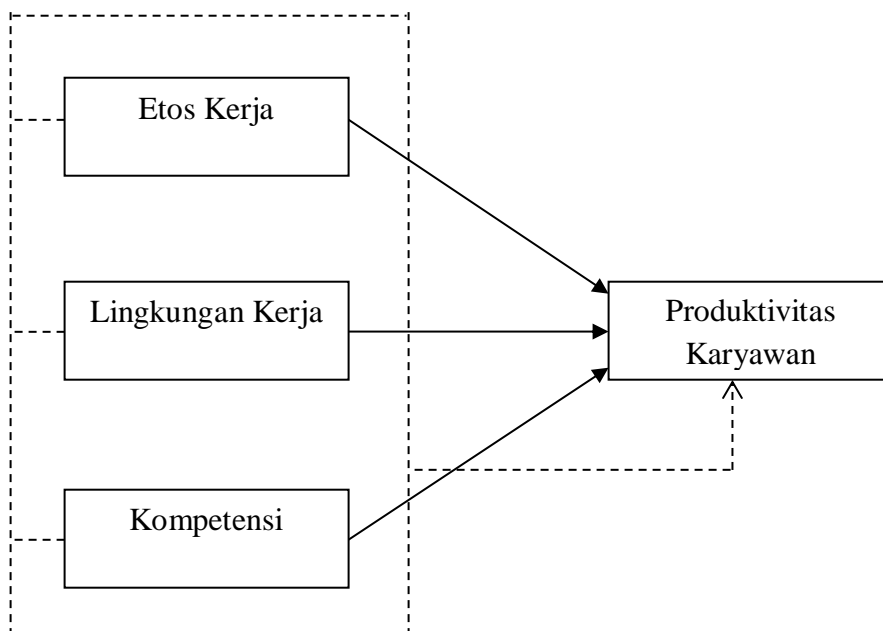
Menurut Judisseno (2008) dikutip di (Nuryanto et al., 2017) Produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang digunakan oleh

organisasi, dan produktivitas kerja sumber daya manusia sangat berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tentunya akan menghasilkan produktivitas yang semakin tinggi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi dan variabel dependen yaitu Produktivitas Karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan Pengaruh: ----- : Simultan ----- : Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh Etos Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada PT Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan.