

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Landasan Teori

1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi Sedarmayanti (2018:6). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Menurut Sutrisno (2016:5), Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Edison (2020:10) juga menjelaskan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagi langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

1.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia termaksud adalah sebagai berikut: (Sedarmayanti, 2018:8).

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan, adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan dimuka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagian organisasi.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan dan kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaannya.

5. Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

7. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

1.1.2 Kompetensi

1.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai keunggulan bidang tersebut (Wibowo, 2016:271)

1.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (dalam Wibowo, 2016:282) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

a. 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.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan 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 seperti tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pangakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain. ‘
- d. Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

1.1.2.3 Dimensi-Dimensi Kompetensi

Menurut Edison (2020:143) Untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

1. Pengetahuan (*knowlege*).

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (*skill*).

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*attitude*).

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

1.1.3 Beban Kerja

1.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017,21), Beban kerja merupakan proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Sedangkan pendapat Tarwaka (2018:105), Beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerjaan.

Permendagri No.12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali

antara volume kerja dan norma waktu. Dari beberapa definisi beban kerja tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya yang diselesaikan dalam bentuk setandar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

1.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut koesomowidjojo (2017:24) suatu lembaga atau perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seseorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan atau kompetensi seseorang karyawan pada umumnya. Untuk itu perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja internal. Faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.
- b. Faktor psikis, yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga memengaruhi beban kerja karyawan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya lingkungan kerja kimiawi yaitu (debu, gas, pencemaran udara), lingkungan kerja secara psikologis (penempatan tenaga kerja), lingkungan kerja

biologis (bakteri,virus,parasit), dan lingkungan kerja secara fisik (penerangan cahaya yang kurang optimal, kebisingan, getaran).

b. Tugas-tugas fisik

Tugas tugas yang bersifat fisik seperti, alat,kondisi sikap kerja, tata ruang kerja dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, Tugas ada yang bersifat mental seperti tanggung jawab dan kompleksitas terhadap pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban kerja yaitu, lamanya waktu bekerja, shift kerja/kerja bergilir,waktu istirahat, tugas dan wewenang.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan.

Indikator tersebut antara lain:

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karna itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard*

Operating Procedure) kepada semua unsur didalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja didalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah di delegasikan;
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja;
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, dan defensibility*;
- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi;
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai; dan
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan sekerja.

2. Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima karyawan. Semakin sempit

waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku atau dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing- masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2021:91) Produktivitas adalah perbandingan seacara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Menurut Sedarmayanti (2018:56), mengemukakan bahwa produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Sedangkan menurut Arouf (dalam Sedarmayanti 2017:198) bahwa produktivitas mempunyai dua dimensi produktivitas kerja yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi efektivitas pertama berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal, artinya pencapaian target pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensiefisiensi merujuk kepada upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Dari pengertian definisi tersebut, dapat diuraikan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas diperlukan dua aspek yaitu efektivitas dan efisiensi yang

keduanya saling berkaitan satu sama lain dalam pencapaian target yang terkaitan, berupa kualitas yang maksimal. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:72) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah:

1. sikap mental, berupa:
 - a. Motivasi kerja
 - b. Disiplin kerja
 - c. Etika kerja

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelolah ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan:

- a. Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat memanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Saranan produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan pakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan mendukung peningkatan produktivitas.

12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.4.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut Surtrisno (2012:104).

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban ke pada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang

menikmati hasil pekerjaan kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang ada pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.2 Hubungan Antar Variabel Independen dengan Dependen

2.2.1 Hubungan Kompetensi dengan Produktivitas Kerja

Kompetensi pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian organisasi. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu organisasi disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Menurut Moehariono (2014:10) pengaruh kompetensi pegawai dengan produktivitas kerja adalah sangat erat dan paling penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan produktivitas kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan. Dengan kompetensi yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai yang nantinya akan mengarah pada peningkatan produktivitas.

Menurut Edison (2020:145) jika kompetensi tidak sesuai dengan tuntutan, maka dipastikan produktivitasnya rendah, dan pada umumnya juga menghasilkan kualitas yang rendah. Dengan demikian produktivitas organisasi sangat ditentukan oleh produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi, dan kompetensi sangatlah memiliki hubungan dengan kompetensi, dimana semakin baik kompetensi yang dimiliki tentunya akan menghasilkan produktivitas yang semakin tinggi.

2.2.2 Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) Beban kerja timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Beban kerja baik secara kuantitatif dimana tugas-tugas

yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyahnya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menurunkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:71) faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah penambahan tugas. Penambahan tugas ini termasuk dalam beban kerja bagi seorang pegawai. Apabila penambahan tugas telah sesuai dengan beban kerja yang seharusnya dimiliki pegawai serta telah sesuai dengan kemampuan pegawai maka produktivitas kerja akan meningkat. Selain itu Koesomowidjojo (2017:52) mengatakan bahwa kurangnya perhatian terhadap beban kerja pegawai akan berakibat pada kesehatan sehingga menyebabkan kelelahan dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:75) jika kesehatan baik maka pegawai akan kuat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2.3 Peneliti Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti Alat Analisis, Hasil Penelitian.	Persamaan	Perbedaan
1	Nuryanto	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kantor Unit Penyenggara Pelabuhan Kelas III SatuI. • Jurnal ilmu administrasi dan Manajemen • Vol. 1 No.1- september 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas: Kompetensi (X) • Variabel Terikat: Produktivitas Kerja (Y) • Alat analisis Regresi Linier Sederhana • Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan thitung 3,856 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001, maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya. 	<ul style="list-style-type: none"> • variabel bebas kompetensi • variabel terikat produktivitas kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitian • Tempat penelitian / Objek penelitian ini di Kantor Unit Penyenggara Pelabuhan Kelas III SatuI • Alat Analisis
2	Kasifah	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja di Kantor 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) • Variabel Terikat Produktivitas (Y) • Alat Analisis Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas kompetensi • Variabel terikat Produktivitas Kerja • Alat Analisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitian • Tempat penelitian / Objek penelitian ini di Kantor Sekretariat

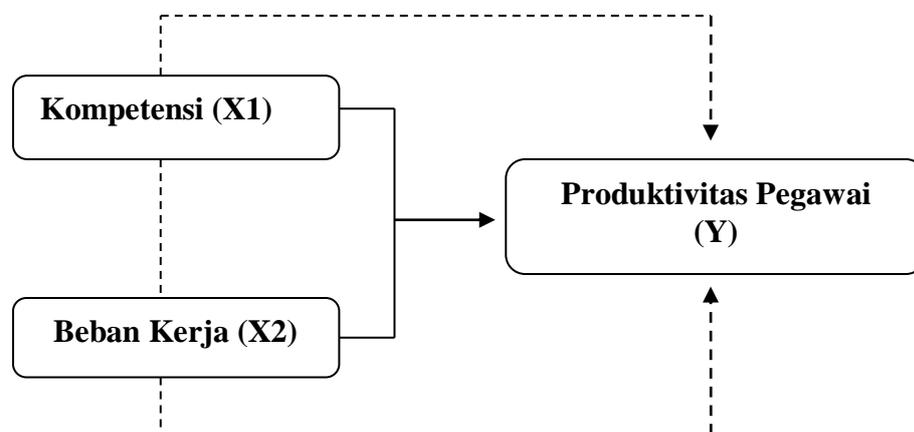
		<p>Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Pemerintahan Integratif • Vol 5(3), 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • Berdasarkan hasil penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1. Korelasi Terdapat korelasi yang positif antara variabel kompetensi dan motivasi pegawai dengan variabel produktivitas kerja. 2. Secara Simultan kompetensi dan motivasi pegawai memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. 3. Secara Parsial Hasil uji signifikansi diperoleh hasil ttest lebih besar daripada nilai ttabel, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. 4. Koefisien Determinasi terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 38,5% sedangkan 61,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam fokus penelitian ini. 	<p>Regresi Linier Berganda</p>	<p>Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur</p>
3	Alif Pramudia	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas Beban Kerja (X1) Konflik Kerja(X2) • Variabel terikat Kinerja karyawan (Y). • Alat analisis 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas beban kerja • Alat Analisis Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas konflik kerja • Variabel terikat kinerja karyawan • Tahun penelitian

		<p>Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. • volume 11, Nomor. 2(Juli 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> • Regresi Linear Berganda • Hasil penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan beban kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank syariah Mandiri. 2. secara parsial beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan serta konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. 		<ul style="list-style-type: none"> • Tempat penelitian / Objek penelitian ini di Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari
4	Kandung Joko Nugroho	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, • Jurnal Otonomi • Vol.21 No.1 April 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas • Beban Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) • Variabel terikat Produktivitas (Y). • Alat analisis regresi linier berganda. • Hasil penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara Simultan menunjukkan bahwa variabel beban kerja , motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. 2. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel produktivitas pada BPS Kabupaten Blitar. motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas beban kerja • Variabel terikat produktivitas kerja • Alat Analisis Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja. • Tahun penelitian • Tempat penelitian / Objek penelitian ini di Badan Pusat Statistik

			BPS Kabupaten Blitar.		
5	Eka Nofriyanti	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. • Skripsi Universitas Negeri Semarang • 2019 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas Kompetensi (X1) Budaya Organisasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (X4) • Variabel terikat Produktivitas (Y) • Alat analisis regresi linier berganda • Hasil penelitian <ol style="list-style-type: none"> 1. Uji simultan (uji F) menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang sebesar 53,2%. 2. Hasil uji parsial (uji t) menghasilkan pengaruh variabel kompetensi pegawai sebesar 10,36%, budaya organisasi sebesar 13,98%, disiplin pegawai sebesar 1,46%, dan kepuasan kerja sebesar 25,20%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas Kompetensi • Variabel terikat produktivitas kerja • Alat Analisis Regresi Linier Berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas Budaya Organisasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kepuasan Kerja (X4) • Tahun penelitian • Tempat penelitian / Objek penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada judul yang penulis ajukan, maka terdapat tiga variabel kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y) dengan demikian, kerangka berpikir dapat diilustrasikan sebagai berikut :



Keterangan:

Secara Parsial - - - - -
 Secara Simultan —————

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Menurut Arikunto (2014:110) hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara Parsial maupun simultan.