

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.4 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2020:11) mengatakan bahwa MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2020:6) secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Hasibuan (2020:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno (2020:13) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

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

Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

8. Pengarahan dan pengadaan

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

Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

9. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

10. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

11. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

12. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

13. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

14. Kedisiplinan

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

15. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi.

2.1.2. Etos Kerja

2.1.2.1. 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.

2.1.2.2. 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 pemarah, 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.

2.1.2.3. Upaya Dalam Meningkatkan Etos Kerja

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

1. 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.
2. Kepercayaan diri, dari tekad yang kuat tervisualisasikan sikap percaya diri, yakni sikap bertanggung jawab, berani menghadapi masalah, dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.
3. 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.

4. Cerdas berpikir Artinya pekerja mampu meningkatkan daya berpikir.

Dari hari ke hari struktur berpikir pekerja selalu berkembang dengan ide- ide atau gagasan yang produktif.

5. Cerdas spiritual Pekerja menerapkan nilai-nilai agama pada setiap aktivitas organisasi, dengan demikian terbangun suatu kekuatan ruhani yang mengimbangi hiruk pikuk duniawi.

2.1.2.4. 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):

1. Kerja keras

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

2. Tanpa pamrih

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

3. Gigih

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

4. Pembawa perubahan

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

5. 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.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:65) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Kurniawan (dalam Rangkuti.dkk, 2021:556) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Menurut Najib (dalam Rangkuti.dkk, 2021:556) Lingkungan Kerja adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Nitisemito A. (dalam Sazly dan Permana, 2020:210) berpendapat bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Mardiana (dalam Sudaryo.dkk, 2020:47) Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal.

2.1.3.2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:71) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.3.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito A. (dalam Enny, 2019:59) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan- hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dalam Sudaryo.dkk (2020:48) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara

yang tercemar membawa efek yang merugikan kesehatan pribadi. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

2.1.3.5. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Munardi.dkk (2021:338) yaitu sebagai berikut:

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting lingkungan kerja. Karena pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi berhubungan dengan tata warna, karena dekorasi berkaitan dengan hasil ruang, cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

f. Fasilitas

Fasilitas sangat dibutuhkan pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

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 Busro (2018:26). Kompetensi adalah segala sesuatu yang di miliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki.

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 kecakapan atau kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang dipegang.

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 meningkat 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., 2020:91):

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 (2018:35) 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 (2020:99) 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 dikutip di (Busro,2018:341) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara ouput (hasil) dengan ouput (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,2020:102)

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. (2020:384) produktivitas adalah 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.

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 Ravianto dikutip di (Sutrisno, 2020:102) Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

Menurut Simanjuntak dikutip di (Sutrisno, 2020:102), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.5.3. Upaya Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Adapun upaya-upaya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut (Agustini, 2019:114) :

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 dikutip di (Harras et al.,2020:389) 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

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

c. 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

d. 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.

e. Hasil kerja yang berdampak

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

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. 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 (2018:3) 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.

2.2.2. 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 Sedarmayanti (2018:12) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya pendaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan karyawan atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas memiliki artian bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga produktivitas mereka dapat dikatakan dengan baik.

2.2.3. 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 Wibowo (2018:272) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Setelah diketahui hasil secara langsung, maka di masa yang akan datang, kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat diantisipasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih produktif dan mengurangi permasalahan yang ada.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Tabel 1
Penelitian Sebelumnya

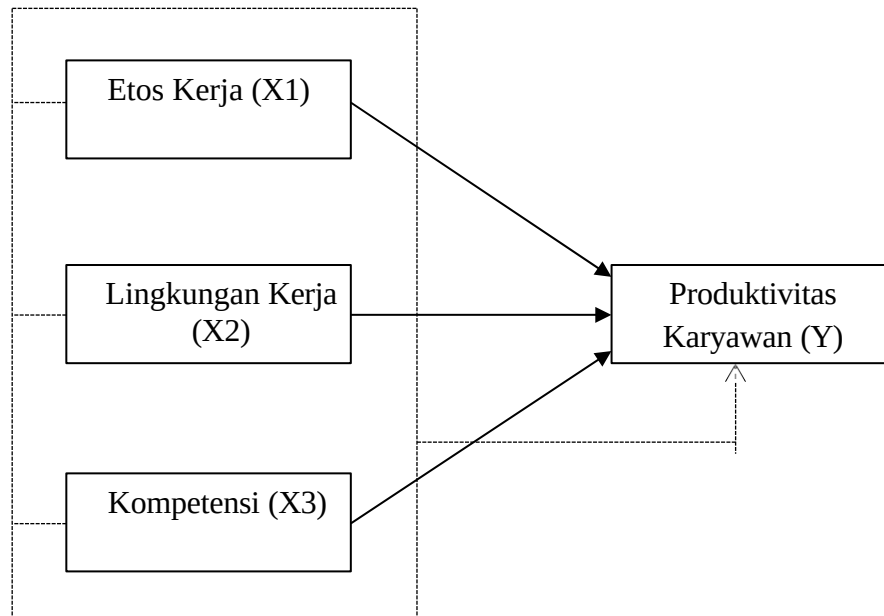
	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Maisarah, dan Lukman Nasution	Pengaruh Training, Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Mata Pao. Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN :2723 -7737, Vol.4 No.2 Edisi Mei 2022 Published : 5-05-2022, Page 1-15.	Variabel yang diteliti: Variabel bebas <ul style="list-style-type: none"> • Training • Kompetensi • Loyalitas Variabel terikat <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Karyawan Hasil Penelitian didasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh nilai Konstanta (a) sebesar 0,478 (b1) sebesar 0,455; (b2) sebesar 0,208; dan (b3) sebesar 0,384 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 0,478 + 0,455X_1 + 0,208X_2 + 0,384X_3$ dimana variabel training, kompetensi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan PT. Socfindo Kebun Mata Pao. Hasil uji t (parsial) Nilai thitung training (X1) adalah $5,502 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai thitung kompetensi (X2) adalah $2,874 > 1,989$	Persamaan: 1. Meneliti variabel Kompetensi terhadap produktivitas Menggunakan metode kuantitatif. 2. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.	Perbedaan: 1. Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Socfin Indonesia Kebun Mata Pao. 2. Jumlah responden yang berbeda

			dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Nilai thitung loyalitas karyawan (X3) adalah $5,175 > 1,989$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil Uji F diperoleh bahwa nilai Fhitung = $(82,436) > Ftabel = (2,71)$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai R yaitu sebesar $0,867$ ($86,7\%$), dimana nilai koefisien ini menunjukkan bahwa hubungan antara training, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan adalah kuat, semakin besar R berarti hubungannya semakin sangat kuat R Square menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar $0,751$ artinya persentase training, kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan sebesar $75,1\%$ sedangkan sisanya $24,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.		
	Prilly Kurnia Putri Manoppo, Bernhard Tewel, Irvan Trang	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. Empat Saudara Manado. Jurnal EMBA Vol.9 No.4 2021.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beban Kerja • Lingkungan Kerja • Integritas <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Karyawan <p>Hasil Penelitian</p> <p>Secara parsial menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas</p>	<p>Persamaan:</p> <p>1. Meneliti variabel Lingkungan kerja terhadap produktivitas Menggunakan metode kuantitatif. menggunakan alat analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Perbedaan:</p> <p>1. Lokasi penelitian sebelumnya pada PT Empat Saudara Manado</p> <p>2. Jumlah responden yang berbeda</p>

			Karyawan		
	Ryani Dhyan Parashakti, Dewi Noviyanti	Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No 2 2021.	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Lingkungan Kerja • Pelatihan Kerja <p>Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas kerja karyawan <p>Hasil Penelitian</p> <p>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.</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meneliti variabel Lingkungan kerja terhadap produktivitas 2. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. 3. Metode analisis statistik deskriptif. <p>Penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS).</p>	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian sebelumnya berbeda. 2. Jumlah responden yang berbeda
	Fita Eviyana	Pengaruh etos kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru	<p>Variabel yang diteliti:</p> <p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etos Kerja • Disiplin <p>Kerja Variabel terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktivitas Kerja Karyawan 	<p>Persamaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas -Etos Kerja Variabel terikat -Produktivitas kerja -Alat analisis: 	<p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi penelitian 2. Jumlah responden yang berbeda <p>- x2 : Disiplin Kerja</p>

		Kampar Kiri Tengah - Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru -Tahun : 2019	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah	Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.	
--	--	---	--	--	--

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka
Pemikiran

Keterangan :

—————> = Secara Parsial

-----> = Secara Simultan

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis Sugiyono (2022:63) 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 , lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas karyawan PT. Mitra Ogan Karang Dapo Baturaja baik secara parsial maupun simultan.