

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas Kerja

2.2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2009) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut.

Menurut Kasmir (2016) Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas

kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

2. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

3. Kompetensi

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin baik kompetensi maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya dan sebaliknya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat

meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan dan sebaliknya..

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin

dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pekerja/pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2009), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.2.2 Kompetensi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kinerja” (2009) “Kompetensi adalah 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”

McClelland dalam Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Sutrisno (2009) kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Jackson (2009) mendefinisikan Kompetensi adalah pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik.

Dari beberapa pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang

berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, tentang pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

2.2.2.2 Indikator Kompetensi Kerja

Sutrisno (2009), menjelaskan beberapa indikator dalam kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif..
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (attitude), yaitu Sikap seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang akan melakukan pekerjaan.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Internal Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja

mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2004) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Simanjuntak (2003) 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.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bias diabaikan.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan (Siagian, 2014). Menurut Wursanto (2011:41) menyatakan Sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja

Berdasarkan pengertian diatas lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Siagian (2006) yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega

3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur kerja
- b. Tanggung jawab kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerja sama antar kelompok
- e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2.2.3.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Menurut Ahyari (2001) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitasnya.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik dalam Sedarmayanti (2009) :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2010) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2010) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.

Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena setiap kesalahan yang terjadi dapat di evaluasi oleh karyawan yang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kayu Manis. Hasil dari penelitian akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
I Wayan Senata, I Made Nuridja dan Kadek Rai Suwena (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung	Variabel Independen adalah Lingkungan kerja (X), Variabel Dependen adalah Produktivitas(Y)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung

Djadjun Djuhara, SE.Ak.,MM (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi dan Iklan PT. Tribun Jabar Bandung	Variabel Independen adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2), Variabel Dependen adalah Produktivitas (Y)	Bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tribun Jabar Bandung
Siti Untari (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya	Variabel Independen adalah Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya
Rokhilah, Susetyo Darmantyo (2014)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang	Variabel Independen adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang

<i>Ida Bagus Agung Dharmanegara, Ni Wayan Sitiari, I Dewa Gde Ngurah Wirayudha (January 2016)</i>	<i>Job Competency and Work Environment: the effect Job Performance among SMEs Worker</i>	<i>Variabel independen adalah job competency (X1) dan Work Environment (X2) Variabel Dependen adalah Job Performance (Y)</i>	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan peningkatan kinerja pekerja UKM
---	--	--	---

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah pada variabel independen yaitu kompetensi dan lingkungan kerja non fisik, dan ada pula pada penelitian ini variabel dependen yaitu produktivitas kerja memiliki persamaan pada penelitian Djuhara (2009).

Adapun beberapa perbedaannya diantara lain adalah yang pertama pada objek penelitian dimana penelitian ini di lakukan di CV. Kayu Manis, yang kedua adalah pada variabel penelitian dimana pada penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan dan variabel independennya adalah kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik, dan pada penelitian terdahulu terdapat variabel yang berbeda seperti pada penelitian Untari (2014) yang variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Secara teoritis produktivitas merupakan kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

Apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang memadai sesuai dengan pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan yang sudah ditentukan perusahaan maka akan berdampak pada produktivitas karyawan yang tinggi sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian menurut peneliti dengan tingginya kompetensi seorang karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada CV. Kayu Manis.

Adapun didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Djadjun (2009) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. Tribun Jabar Bandung.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan

Secara teoritis lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Hubungan antar manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dalam sebuah perusahaan.

Apabila lingkungan kerja non fisik yang terjadi dalam perusahaan terlaksana dengan baik, hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan terjalin hubungan yang baik maka akan menciptakan suatu suasana yang nyaman dan kondusif dalam perusahaan sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan CV. Kayu Manis. Dan didukung oleh penelitian Suwena (2012) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap pruktivitas karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bantung.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan untuk menghasilkan sebuah produk berupa barang atau jasa yang berkualitas sesuai dengan standart dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang pada umumnya akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya. Karena dengan meningkatnya produktivitas karyawan diharapkan perusahaan dapat mencapai profit yang setinggi tingginya

sesuai dengan target perusahaan. Dengan tingginya jumlah profit pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Banyak upaya atau cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas, secara konseptual dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik.

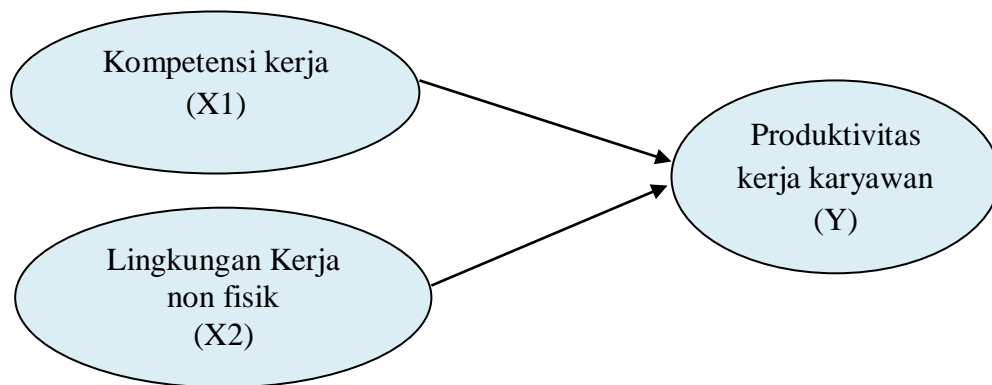
Bagi perusahaan Kompetensi kerja sangatlah penting dilaksanakan karena mengingat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompentensi tinggi sehingga mampu menghasilkan produk yang berkualitas yang sesuai dengan standard dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun apabila tingkat kompetensi karyawan tersebut rendah tidak dapat dihindari tingkat produktivitas perusahaan akan rendah dan cenderung merugikan perusahaan.

Selain kompetensi kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah lingkungan kerja non fisik. Apabila lingkungan kerja non fisik ditempat kerja memadai dan mendukung maka bisa dikatakan karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun apabila lingkungan kerja non fisik tidak memadai maka karyawan akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja dan akan mengganggu kegiatan produksi, sehingga produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan kajian teoritis diatas, dapat dijelaskan kerangka pemikiran (kerangka konseptual) sebagai landasan pemahaman penelitian.

Dengan demikian semakin baik kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik didiharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

Kerangka konseptual diatas dapat divisualisasikan dalam sebuah gambar model analisis dibawah ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga kompetensi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y).

H2 : Diduga lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y).