

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. PENELITIAN TERDAHULU

Adalah penulis juga menyertakan penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan sebelumnya maka dijadikan referensi penelitian, guna melaksanakan penelitian lebih lanjutnya.

Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Nadi suwarna bumi	motivasi (X1), disiplin (X2), <i>produktivitas</i> (Y).	Metode kuantitatif	Hasilnya menginformasikan bahwa (X1) dan (X2) mempunyai pengaruh positif dan simultan terhadap (Y) karyawan di PT. Nadi Suwarna Bumi.
2.	Abdul Rachman Saleh (2018)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang	motivasi (X1), disiplin (X2), <i>produktivitas</i> (Y).	Metode kuantitatif	variabel disiplin kerja memiliki hasil positif tetapi tidak memiliki pengaruh signifikan kepada (Y), variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan kepada (Y), variabel etos kerja hasilnya positif tapi tidak mempengaruhi signifikan kepada (Y)

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	reigion jumantoro, umi farida, adi santoso (2019)	pengaruh kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan terhadap adaptasi produktivitas kerja sumber daya manusia korporasi serba usaha anak mandiri ponorogo	Kompetensi x1 Motivasi kerja x2 Beban kerja x3 Pelatihan x4 Produktivitas kerja (Y)	kuantitatif	ternyata motivasi kerja dan pelatihan mempengaruhi secara positif dan signifikan kepada (Y) padahal kompetensi dan beban kerja berpengaruh secara positif dan tapi tidak signifikan kepada (Y) sumber daya manusia dan variabel yang paling menguasai dan berefek kepada produktivitas kerja sumber daya manusia yaitu variabel motivasi kerja.
4.	Sulton Setiawan (2018)	pengaruh motivasi, pelatihan kerja, dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. seni optima pratama Surabaya	Motivasi (x1) pelatihan kerja (x2) Kompetensi (x3) Produktivitas kerja (y)	<i>Metode kuantitatif</i>	Seyogyanya motivasi tiap dari karyawan diprioritaskan, hal lain yakni pelatihan dan kompetensi haruslah dipertahankan sebab positif berpengaruh pada produktivitas karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5.	Annisa Fitriasari ¹ , Puspita Wulansari ² (2020)	Pengaruh Kompetensi kerja (x1) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Kompetensi kerja (x1) dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	<i>metode kuantitatif</i>	Hasil pengolahan data di Disdukcapil Kota Bandung, kompetensi nilai pegawai 82,54%, disiplin kerja 81,17%, dan produktivitas pegawai 85,32%. Artinya kompetensi dan produktivitas berada pada kategori tertinggi, sedangkan disiplin kerja berada pada kategori tinggi. Hasilnya menginformasikan ternyata secara parsial dan simultan kompetensi dan disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan kepada produktivitas karyawan.
6.	Satriya Permana Harnawan, Lukman Hakim (2020)	Pengaruh Kompetensi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Gedung Pada PT Utama Karya (Persero)	<i>Kompetensi (x1) Program keselamatan (x2) Kesehatan kerja (x3) Produktivitas kerja (Y)</i>	<i>Kuantitatif</i>	Pengaruh (X1),(X2), dan (X3) kepada (Y) berefek positif dan signifikan

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7	Martini, (2018)	The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension	Competency on Employee, Performance and Organizational Commitment	<i>kuantitatif</i>	employee competency, and organizational commitment dimensions showed a significant positive effect on employee performance

Penelitian itu semua dijadikan referensi oleh penulis, terdapat kesamaan dan tidak persamaan memakai rencana penelitian yang mana akan dilakukan di CV. Putra Putri. Dalam penelitian yang mana dilaksanakan oleh denok sunarsih (2018), Abdul Rachman saleh (2018), Sulton Setiawan (2018) mempunyai persamaan di judul yang sama yakni pengaruh Kompetensi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja, dan persamaan selanjutnya yaitu terdapat di variabel yang dipakai, keenam penelitian terdahulu tersebut keseluruhannya menggunakan variable produktivitas kerja sebagai variable terikat (Y), variable kompetensi kerja (X_1) dan variable disiplin kerja (X_2) sebagai variable bebasnya. Dan dalam hal perbedaannya yakni terdapat pada lokasi penelitian yang mana dipakai untuk objek penelitian.

2.2. TINJAUAN TEORI

2.2.1. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pendapat daripada Hasibuan (2010) produktivitas kerja yakni perbandingan yang bisa didapat dengan individual mahupun kelompok pada tempatnya bekerja tersebut

Sedangkan pendapat daripada Sinungan (2001) produktivitas kerja yaitu tentang pendekatan inerdidipliner sebagai penentu purpose paling efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan produktivitas kerja untuk memakai sumber – sumber secara efesien, dan harus mengawasi hasil kualitas yang bagus.

Lain halnya pendapat dari (Sedarmayanti, 2001:57) yang meyebutkan produktivitas kerja memproduksi mahupun meningkatkan hasil kerja berupa barang dan jasa yang bermutu tingghi dengan memberdayakan sumber daya seefisien mungkin. maka produktivitas kerja juga dijelaskan dengan rasio diantara output dan input pada satuan massa tertentu”.

Menurut pendapat dari Umar Husein (2004:9), mengibaratkan dua dimensi produktivitas kerja seperti berikut:

“Produktivitas kerja dalam dimensi efektivitas dan efisiensi. efektivitas itu sendiri adalah melaksanakan suatu hal untuk kepentingan organisasi atau perusahaan dengan pencapaian target kerja yang makssimal, yakni pencapaian target keja sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Sedangkan efisiensi yakni implementasi kerja yang benar dengan proses yang benar berhubungan dengan perbandingan antara masukan dengan realisasi penggunaannya. Maka daripada itu produktivitas kerja dicapai dengan dua hal itu tadi yakni efektivitas pencapaian tujuan dan efisiensi penggunaan sumber daya”.

Dari teori para ahli diatas maka kesimpulannya yaitu tentang kemampuan dari pekerja dalam menghasilkan barang berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pendapat Sedarmayanti (2001 : 12) menurutnya ada dua belas faktor yang bisa memiliki pengaruh pada produktivitas kerja adalah seperti berikut:

A. Sikap mental yang diantaranya:

- a. Motivasi Kerja, secara globalnya yakni pekerja memiliki motivasi kerja dengan tingkat besar pasti ia dapat bekerja dengan gairah sehingga senang dalam bekerja dan mendorong untuk produktif.
- b. Disiplin kerja, secara global karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi secara tidak langsung itu dapat membangkitkan gairah bekerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

c. Etika kerja, secara globalnya adalah karyawan atau pekerja selalu mengedepankan etika dalam bekerja mulai dari cara berpakaian, kemudian bertutur kata dan menghormati sesama karyawan lain, kepada atasannya dan juga kepada bawahannya.

B. Pendidikan

Secara global yakni pekerja yang memiliki pendidikan lebih tinggi pasti memiliki pengetahuan yang tinggi pula akan tetapi pendidikan disini bukan hanya sekedar dilihat dari ijazah melainkan dari pengetahuannya.

C. Keterampilan

Jika bertambah keterampilan seorang karyawan , maka akan semakin membuat ia bekerja dengan efisien dan dapat memakai berbagai fasilitas - fasilitas kerja dengan maksimal dan baik.

D. Manajemen

dari sistem yang diterapkan dari perusahaan mula dari pimpinan sampai bawahan. Apabila manajemennya sistemnya baik, maka dapat membakar semangat lebih tinggi sehingga pekerja terarahkan untuk bekerja dengan hasil produktif.

E. Hubungan Industrial Pancasila

Dampak apabila menggunakan hubungan industrial pancasila bisa menjadikan seperti berikut:

- 1) Membuat ketenangan kerja mahupun dapat mendorong motivasi kerja.
- 2) membuat hubungan kerja yangmana dinamis dan serasi maka akan dapat terjadinya partisipasi yang aktif guna meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.
- 3) Membuat martabat dan harkat pegawai sehingga dapat terciptanya jiwa cinta kepada pekerjaannya guna untuk membuat produktivitas kerja tinggi.

4) Tingkat Penghasilan

Jika dari tingkat penghasilan pegawai tinggi, akan membuat fokus karyawan karena ia bekerja pada intinya untuk mendapatkan penghasilan yang sepadan dengan pekerjaannya guna ia pakai untuk kebutuhan hidup dan keluarganya dan ia semakin bersemangat didalam bekerja jadi bisa mendorong produktivitas kerja di tempatnya ia bekerja.

F. Gizi dan Kesehatan

Jikalaulah para pekerja kepada kebutuhan akan kesehatan mauhupun gizi diperhatika, maka karyawan akan lebih kuat bekerja dan fokus jika demikian sudah baran tentu karyawan memiliki semangat yang tinggi alhasil bisa meningkatkan produktivitas kerjanya secara baik.

G. Jaminan Sosial

Daripada Jaminan sosial kepada pegawai diharapkan agar mewujudkan ketentraman dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai tercukupi, dapatlah menimbulkan timbal balik dalam hal meningkatnya produktivitas kerjanya yang baik.

H. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja diperhatikan misal tempat bekerja rapi bersih dan nyaman maka pekerja akan merasa nyaman dan tidak terganggu akan pekerjaannya dengan sehingga bisa meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal.

I. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berdampak kepada meningkatnya produktivitas kerja sebab memakai mutu sarana produksi yang apabila lebih baik, karyawan bisa melakukan pekerjaan dengan semangat dan baik pula.

J. Teknologi

Jika teknologi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan jadi bisa memudahkan menyelesaikan pekerjaan dan mendorong Kesempatan Berprestasi.

Jika kesempatan dalam berprestasi besar, bisa secara psikologis guna meningkatkan potensi yang dimiliki guna menaikkan produktivitas kerja.

pendapat Sri Haryani (2002:104), yang diringkas penulis ternyata variabel yangmana berpengaruh pada produktivitas kerja digolongkan kedalam tiga, yakni:

1) Variabel yang berasal dari karyawan

a. Bersifat Fisikal, diantaranya:

- Gizi, berpengaruh bagi fisik maupun bagi mental karyawan, sehingga karyawan tidak mudah kecapekan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu berpikir secara optimal.
- Kesehatan, guna meningkatkan produktivitas karyawan, oleh karena itu kesehatan sangat penting pandangan universal karyawan yangmana kesehatan terjaga segar bugar sudah barang tentu lebih bisa bekerja dengan lebih baik jika dibandingkan karyawan yang tidak menjaga kesehatannya.

b. Bersifat Psikologikal, diantaranya:

- Motivasi dari setiap karyawan yang dengan kemauan sendiri guna menaikkan produktivitas kerjanya, karyawan yang memiliki motivasi yangmana lebih tinggi, maka bakal tercapai produktivitas lebih tinggi pula.
- Sikap. Adalah terlihat dari tutur kata dann tindakan dalam bekerja jika memiliki sikap yang baik maka

akan siap dalam bekerja tanpa marah dan tidak akan lepas dari tanggung jawab.

c. Keterampilan. Diantaranya:

- Bakat. Yaitu menjalankan pekerjaan yang apabila cocok dengan bakat atau passion akan memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya dibanding mereka yang kurang berbakat.
- Pendidikan. Yaitu Apabila karyawan memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi bukan sekedar ijazah tetapi ilmu yang dimilikinya memahami lebih cepat dan bisa menjadikan pekerja tersebut melakukan pekerjaan secara produktif tidak seperti karyawan yang pendidikannya kurang. Karyawan yang mempunyai pendidikan lebih tinggi lebih cakap dan punya ilmu yang lebih banyak, dewasa didalam berfikir, dan menjalankan pekerjaan secara lebih baik dan efektif.
- Latihan. Yaitu ditujukan guna mempertajam dan mengasah keterampilan didalam menjalankan pekerjaan.

2) Variabel yang berasal dari perusahaan.

- a. Lingkungan Kerja. Yakni terbagi kedalam dua hal, yakni lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik contohnya iyalah cahaya yang masuk, udara yang sehat,

terdapat fasilitas umum seperti kamar dan WC, terdapat tempat tolak raga, serta tempat ibadah yang nyaman. Berbeda dengan lingkungan non fisik contohnya pua kelompok kerja yang solid dan nyaman diantara karyawan, begitupun pula hubungan antara karyawan dengan manajer, situasi kerja yang nyaman. Lingkungan fisik yang baik akan menjadikan meningkatnya produktivitas ynag tinggi juga.

- b. Kemampuan Manajemen. sangat mempengaruhi terhadap produktivitas. Maka pemimpin harus bertanggung jawab didalam menjadikan kegiatan karyawan lebih produktif, dengan ilmu manjerialnya ia terpakan semaksimal mungkin sehingga tercapain tujuan perusahaan. Menggunakan kepemimpinan manajerial yang efektif sehingga target perusahaan bisa terrealisasikan.
 - c. Kebijakan Perusahaan didalam Produktivitas. Oleh karena inilah alasan kenapa setiap karyawan mulai pimpinan hingga anak buah bekerja dan selalu mengevaluasi untuk menghasilkan sesuatu output secara baik dan produktif.
- 3) Variabel yang Berasal dari Lingkungan Eksternal, seperti berikut ini:
- a. Teknologi. umumnya ia dapat menolong menselesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan dalam total yang lebih

banyak bisa dikerjakan sekaligus, kemudian juga ia bisa mempercepat merampungkan pekerjaan karyawan secara lebih baik dan terukur.

- b. Kebijakan pemerintah. umumnya bisa berdampak langsung ataupun tidak langsung kepada produktivitas kerja. Sehingga ini sangat berdampak misal dalam bidang investasi, perizinan seperti izin operasi kerja saat covid 19, dan fiskal dll.
- c. Kondisi ekonomi. Secara global hal ini bisa berpengaruh kepada produktivitas kerja. Contohnya saja saat krisis seperti yang terjadi pada tahun 1998 dan saat ini dampak luar biasa covid 19 dampaknya secara nasional keseluruhan sektor tak terkecuali kepada produktivitas kerja.

Disamping itu, pendapat dari Sinungan, (2003 :139).

Faktor faktor yang berpengaruh kepada produktivitas kerja seperti berikut:

- a. Pekerjaan yang memerlukan minat. suatu pekerjaan jika dilaksanakan secara pekerja yang mana berkeinginan yang tinggi atau minat yang bagus bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Partisipasi kepada keputusan yang ditetapkan berpengaruh pada pekerjaan. Seandainya pegawai berpartisipasi baik pada organisasi sudah pasti segala pekerjaan yang

dikerjakan bisa dicapai sesuai dengan visi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Kompensasi tidak langsung. Yaitu orang bersemangat didalam bekerja oleh sebab diberikan kegembiraan dan kesejahteraan lewat berbagai tunjangan–tunjangan dari organisasi tempatnya bekerja.
- d. Pengawasan secara kompeten. jika pekerjaan ingin sukses dengan bagus dan maksimal dan tentunya melalui standar setelah pengawasan di lakukan oleh atasan. Karyawan menerapkan tugasnya atau pekerjaannya dengan semangat.

3. Indikator Produktivitas Kerja

(pendapat sutrisno, 2014) indikator indikator produktivitas kerja adalah seperti seperti ini:

- a) Kemampuan
- b) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Mengembangkan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

Lain halnya pendapat Simamora dalam Tulenan (2015: 20) indikator di produktivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Adalah Kuantitas kerja yakni hasil yang dilakukan oleh pekerja dengan jumlah tertentu memakai perbandingan standar sesuai seperti ditetapkan Oleh perusahaan.
- 2) Adalah kualitas yakni suatu standar hasil yang meliputi seperti mutu dari suatu hasil kerja karyawan, ini suatu kemampuan karyawan guna mengerjakan pekerjaan secara teknis dari perbandingan standar dari perusahaan.
- 3) Adalah ketepatan waktu yakni pekerjaan bisa diselesaikan awal waktu yang telah ditentukan, dibandingkan dengan sampai jadi hasil output kemudian juga mengupayakan waktu untuk aktivitas lain.

Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut daripada (Gordon, 2014) tentang Kompetensi Kerja ialah keahlian performa individu dalam bekerja yang ditetapkan oleh gabungan dua hal yakni:

1. Keterampilan teknik berarti, keahlian karyawan didalam memakai prosedur, teknik dan pengetahuan dibidang masing masing.
2. Keterampilan manusia yakni, keahlian dalam manage waktu, mampu menyelesaikan permasalahan secara dingin mampu bekerja individu atau berkelompok.

Sedangkan pendapat daripada Stephen Robbin (2007:38) adalah sebagai berikut ini :

kompetensi kerja menurut Stephen Robbin yakni skill atau kapasitas karyawan untuk melakukan bermacam - macam tugas pekerjaan, skill ini ditetapkan dengan adanya dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kesimpulan dari teori diatas adalah Kompetensi kerja ialah tentang keahlian yang dimiliki karyawan perusahaan yang berdasarkan pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, nilai, sikap, dan minat.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi kerja

pendapat daripada Zwel didalam Wibowo (2010;269) Kompetensi kerja seseorang bisa terpengaruhi dengan faktor Keyakinan dan nilai-nilai. Sikap karyawan sangat terpengaruhi oleh keyakinan sendiri atau pekerja lainnya. Seandainya karyawan yakin dengan kemampuannya didalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sudah barang tentu akan bisa dijalankan dengan lebih mudah karena ia tersugesti. Adapun faktor – faktor berpengaruh kepada kompetensi kerja ialah :

a. Keterampilan

Keterampilan akan dapat mendorong rasa percaya diri, dan akan menunjukan jika orang tersebut punya kompetensi kerja sesuai bidangnya.

b. Pengalaman

Pengalaman dapat juga membantu melakukan pekerjaan yang baru, semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka semakin sedikit kekeliruan dan memudahkan dan mempercepat orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

c. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukan tidak dapat dirubah, kepribadian akan mempengaruhi didalam dia bekerja misal bagaimana ia menyelesaikan persoalan secara bijak atau malah emosi.

d. Motivasi

Motivasi adalah merupakan triger yang mengarahkan dan bisa untuk berupaya sesuatu. Triger lebih kearah psikologis dengan tambahnya kekuatan fisik, maka memudahkan didalam bekerja, sehingga berpengaruh pada kompetensi kerja.

e. Isu emosional

Kondisi emosional karyawan bisa berpengaruh mulai cara bertutur kata apabila baik dan percaya diri tinggi dan baik maka lebih mudah untuk bekerja sebaliknya, bila karyawan selalu emosional seperti ketakutan dan malu atau mudah tersinggung juga bisa menurunkan penampilan kerja, sudah barang tentu pula kompetensi kerjanya akan menurun.

f. Kemampuan intelektual

Kompetensi kerja dipengaruhi oleh sebagai berikut yaitu kemampuan berfikir secara analitis dan kemampuan konseptual. Kemampuan ini didapatkan dari proses belajar yang panjang.

g. Budaya organisasi

Ini bisa berpengaruh kepada kompetensi kerja apabila budaya organisasi diberlakukan secara sehat, tertib, kemudian disiplin maka akan berpengaruh baik pada kompetensi kerja karyawan tersebut.

Budaya organisasi berpengaruh kepada kompetensi kerja pekerja didalam pelaksanaan seperti berikut:

- 1) Praktik rekrutmen maupun seleksi karyawan dari awal sangat menentukan mencari calon pekerja yang diinginkan didalam perusahaan dan juga apakah sudah sesuai dengan tingkat kompetensi kerjanya.
- 2) Sistem penghargaan menjelaskan kepada individu seperti mana perusahaan mengapresiasi memberi reward kompetensi kerja, sehingga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diapresiasi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memiliki peranan besar dan berdampak pada kompetensi kerja dalam memperlakukan karyawan, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi, visi-misi, nilai-nilai berhubungan keseluruhan kompetensi kerja.

- 5) Kebiasaan dan prosedur menjelaskan kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi kerja yang dibutuhkan.
- 6) Komitmen dalam hal pelatihan dan pengembangan memberitahu kepada karyawan dalam hal strateginya sebuah kompetensi kerja.
- 7) Proses organisasional yang berproses yang artinya pemimpin dan anak buah didalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan kompetensi kerja.

Sedangkan menurut Nursalam dan Efendi (2008 : 11) mengatakan ternyata faktor – faktor yang berpengaruh kepada kompetensi kerja mahupun kemampuan ada 2 :

1. kemampuan fisik yakni mampu dalam beraktivitas kondisi dan stamina, kekuatan, dan karakter biologis yang baik dibutuhkan sekali.
2. kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang berkaitan tentang mental, pengetahuan, dan wawasan karyawan.

3. Indikator – Indikator Pengukuran Kompetensi Kerja

Pendapat Hutapea dan Nurianna, (2008:28) indikator yang mempengaruhi kompetensi menurutnya yakni:

a. Pengetahuan

Pengertian berkaitan dalam bekerja yaitu sebagai berikut ini :

- 1) Mengetahui akan pengetahuan sesuai bidangnya masing-masing tetap terikat pekerjaan dan tanggung jawabnya didalam bekerja.
- 2) Mengetahui dan memahami pengetahuan yang berkaitan dengan peraturan, prosedur, teknik yangmana terupdate ddialam tempatnya ia bekerja.
- 3) Mengetahui dan memahami informasi, agtau dapat mengoperasikan peralatan dan teknik secara tepat.

b. Keterampilan individu

Keterampilan individu ini meliputi

- 1) Kemampuan berbicara secara baik secara tulisan.
- 2) Kemampuan berbicara secara jelas secara lisan.

c. Sikap kerja

- 1) kemampuan didalam beraktivitas dalam hal bekerja.
- 2) semangat kerja yang maksimal.
- 3) kemampuan dalam perencanaan / pengorganisasian.

Sedangkan indikator kompetensi kerja pendapat dari Gordon dalam Sutrisno (2011:204) ialah :

1. Pengetahuan merupakan kemauan setiap karyawan di bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang

baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman merupakan suatu sikap dibidang kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan merupakan Sesuatu yang dipunyai oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien
4. Nilai adalah yakni standar perilaku karyawan yang telah dipercayai dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
5. Sikap Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi kepadahak suatu rangsangan yang datang dari luar. Misal, reaksi mengenai krisis ekonomi akan membuatnya takut maka dia sangat bersemangat dalam bekerja, perasaan terhadap kenaikan gaji dll.
6. Minat adalah cenderungnya karyawan guna menjalankan suatu hal cocok dengan passion dan bakat nya sehinggalah ia meraasa senang dalam bekerja sehingga mampu mewujudkan visi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

2.2.3 Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Pendapat dari Hasibuan (2002), disiplin kerja ialah tentang kesadaran karyawan mematuhi regulasi dan norma-norma sosial yang ditetapkan pabrik. Kemauan itu sendiri ialah sikap sukarela mematuhi segala dan seluruh regulasi dan menyadari akan beban dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan ialah merupakan suatu sikap dan perbuatan dalam menjalankan regulasi pabrik, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Pendapat dari Sastrohadiwiryo (2003), disiplin kerja yakni sikap menghormati, patuh dan mentaati kepada regulasi yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis selanjutnya siap melaksanakannya dan tidak menghindari untuk mendapatkan hukumannya jikalau ia terbukti menyalahi tugas dan wewenang yang diterimanya.

Sedangkan pendapat dari Sutrisno (2009, hal. 87), disiplin kerja yakni triger karyawan. Oleh karena setiap aktivitas bisa dilaksanakan dengan baik dan benar, oleh sebab itu harus diupayakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry belum setuju apabila disiplin kerja hanya dikaitkan dengan hal-hal yang tidak sekali menyenangkan (hukuman), karena pada hakikatnya punishment yakni sebagai alat terakhir untuk terbentuknya disiplin kerja. Kesimpulan daripada teori diatas ialah sikap para karyawan harus mematuhi semua peraturan di

perusahaan, meliputi ketaatan terhadap waktu, ketaatan kepada regulasi pabrik, ketaatan kepada regulasi perilaku didalam pekerjaan, ketaatan pada aturan lainnya yang ada pada perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

pendapat daripada Hasibuan (2002), terdapat faktor bisa memiliki berpengaruh kepada disiplin kerja, diantaranya yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan bisa berpengaruh pada level kedisiplinan karyawan. Tujuan dimaksud harus jelas dan dilakukan dengan kadar yang ideal dan cukup menantang untuk kemampuan daripada karyawan. Bermaksud kesemuanya itu dikasihkan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan itu sendiri, supaya mereka melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan penuh kedisiplinan dalam melaksanakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah suatu hal penting guna memotivasi karyawan apabila seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang baik maka akan berdampak baik kepada anak buah atau karyawannya dan ini sangatlah penting karena dijadikan sebagai role model atau contoh oleh karywan dan anak buah.

c. Balas Jasa

Berupa gaji dan kesejahteraan berpengaruh memiliki pengaruh kepada kedisiplinan karyawan oleh sebab balas jasa akan menumbuhkan rasa dihargai dan akui bahkan karyawan semakin cinta pada pekerjaannya dan lebih produktif.

d. Keadilan

Keadilan sangat mempengaruhi keberlangsungan dan keharmonisan didalam team work semakin tinggi keadilan itu di tegakkan semakin sedikit rasa kecewa dan pembangkangan dari karyawan dan pekerja.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) yaitu perlakuan riil dan sangat efektif didalam mengupayakan kedisiplinan yang dipantau oleh atasan kepada bawahann, hal demikian haruslah terus berjalan secara rutin.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan sangat dibutuhkan mulai dari pengambilan keputusan hingga mengambil tindakan yang dirasa perlu, sebab ketegasan sangat penting agar karyawan tidak bingung dengan peraturan dan merasa diawasi contoh seorang atasan memberi peringatan ataupun menghukum setiap karyawan yang terbukti indisipliner akan tetapi harus adil dan tidak boleh pilih kasih atau tebang pilih dalam menegakkan keadilan.

g. Sanksi

adanya sanksi yang semakin berat, maka para pekerja akan semakin takut melanggar aturan dan ini bisa menghindari perilaku indisipliner para pekerja yang mungkin terjadi sehingga akan berkurang.

3. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

pendapat Sutrisno (2009), ada empat indikator disiplin kerja, yakni seperti berikut:

a) Taat dalam peraturan waktu.

Penilaian kepada karyawan terlihat dari mereka mulai jam masuk kerja jam pulang kerja dan jam mereka istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b) Taat dalam aturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan dan segala aturan.

c) Taat dalam peraturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan sesama .

d) Taat dalam aturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Indikator disiplin kerja menurut sastro hadiwiryo (2013:291) yaitu :

- a. Frekuensi dalam hal kedatangan karyawan
- b. Level kewaspadaan karyawan
- c. Ketaatan kepada standar kerja karyawan
- d. Ketaatan kepada regulasi kerja karyawan
- e. etika kerja karyawan

2.3. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1. Hubungan Antara Kompetensi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kompetensi kerja karyawan erat hubungannya kepada produktivitas kerja karena bilamana kompetensi kerja yang dimiliki perusahaan itu baik maka akan baik pula output produktivitas kerjanya begitupula sebaliknya.

Maka kompetensi kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan berbagai macam pelatihan yang mendukung skill pengetahuan mereka agar produktivitas meningkat. Ini sangat sesuai seperti penelitian yang dilaksanakan oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh Setiawan (2018) pelatihan dan kompetensi haruslah selalu dijaga guna berefejk produktivitas karyawan bisa secara langsung maupun tidak langsung

2.3.2. Hubungan Antara Displin Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Disiplin kerja juga mempengaruhi hasil produktivitas kerja jika tidak disiplin maka banyak waktu yang tertinggal indikatornya adalah adakah keteladanan pimpinan di perusahaan, adakah aturan pasti yang bisa dipakai sebagai pedoman dalam bekerja, keberanian pimpinan didalam pengambila tindakan dn keputusan, adakah pengawasan pimpinan, adakah

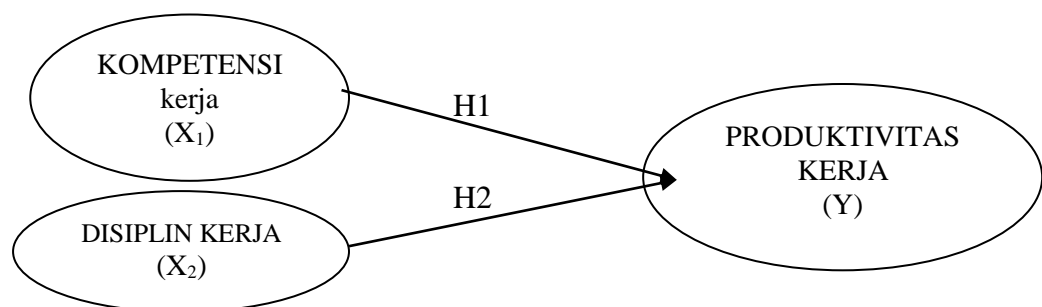
intension kepada para karyawan, diberlakukan adat yang menjadikan diterapkannya disiplin.

Maka daripada itu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi dari disiplin kerja pekerja itu sendiri. Apa bila karyawan tingkat kedisiplinan karyawan rendah maka rendah pula hasil produktivitas kerja karyawan tersebut dan ini akan merugiak diri sendiri dan juga perusahaan itu sendiri.

Ini sangatlah sesuai seperti penelitan yang dilakukan oleh penelitian terdahulu yaitu dilakukaan oleh Sunarsi (2018) membuktikan bahwa Disiplin kerja berdampak positif dan simultan kepada Produktivitas kerja karyawan di PT. Nadi Suwarna Bumi.

2.4. KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka Konseptual menurut peneliti adalah menerangkan tentang hubungan daripada satu konsep kepada konsep yang lainnya yang mana mana akan dijelaskan panjang lebar menurut teori ahli dan hasil dari pengamatan dari peneliti sendiri.



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual diatas menerangkan bahwa variabel terikat (y) produktivitas kerja dipengaruhi dua variabel bebas kompetensi kerja (x1), dan disiplin kerja (x2). Disiplin kerja dan kompetensi karyawan berdampak positif dan simultan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Sunarsi, 2018)

2.5. HIPOTESIS

Hipotesis ini diusulkan untuk jawaban sementara oleh karenanya rumusan masalah untuk penelitian ini seperti berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja
- H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas

