

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Produktivitas Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja**

Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja di dalam penelitian ini merupakan seseorang karyawan harus melaksanakan dan mengerjakan tugasnya dengan baik,serta efisien dan efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerjanya. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang karyawan atau staf dalam suatu perusahaan dalam berproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi dapat dikatakan produktif jika mampu menghasilkan produk dengan jangka waktu yang singkat dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Hartawan dan lemiyana (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

Saputra dan Natalia (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah prestasi kerja yang diperoleh dari hasil yang dicapai dengan memanfaatkan sumber yang ada semaksimal mungkin. Tarigan, Girsang, dan Martina (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah komparasi antara hasil yang diperoleh dengan pengorbanan yang dilakukan. Tidak hanya tenaga kerja tetapi juga faktor - faktor lain yang berkaitan dengan produksi seperti modal. Lahat (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh

adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya.

### **2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan; Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.
2. Kesehatan jasmani dan rohani; Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Lingkungan kerja; Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.
4. Faktor Manajerial; Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.
5. Motivasi; Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan

mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6. Peralatan yang digunakan; Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

### **2.1.3 Indiator Produktivitas Kerja**

Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri, yaitu senantiasa mengembang diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Semakin kuat tantangannya, pengembangan

diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik dari pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2.2 Lingkungan kerja non fisik**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja non fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Aksinapang, Bachri, Aziz (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Hartawan dan lemiyana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah faktor lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indera para karyawan (bawahan) dengan manajer (atasan) dan hubungan kerja karyawan dengan rekan kerja.

Nardo, Evanita dan Syahrizal (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Saputra dan Natalia (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan karyawan dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan, dimana lingkungan kerja ini sangat mempengaruhi semangat kerja dan kenyamanan karyawan yang tentunya akan berdampak pada performa seorang karyawan. Lahat (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan

### **2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja non fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah, sebagai berikut

1. Hubungan kerja pegawai (bawahan) dengan manajer (atasan), yaitu hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan manajer akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kerjasama antara pegawai dengan manajer harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik.
2. Hubungan kerja pegawai dengan rekan kerja, yaitu rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dan kepuasan kerja pada pegawai tersebut

### **2.2.3 Indikator Lingkungan kerja non fisik**

Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab kerja, yaitu dengan tanggung jawab kerja, maka pegawai tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.
2. Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan.
3. Kelancaran komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, pegawai harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu pegawai harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah

## **2.3 Kompetensi**

### **2.3.1 Pengertian Kompetensi**

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Ananda dan Gofur (2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan peta kapasitas karyawan atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja kerja adalah karakteristik

seseorang yang selalu berkesinambungan dengan kemampuan kerja seseorang dalam pekerjaannya, peran, atau situasi tertentu.

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah, sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki

3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan berkerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

### **2.3.3 Indikator Kompetensi**

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya.
2. Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal.



3. Perilaku adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

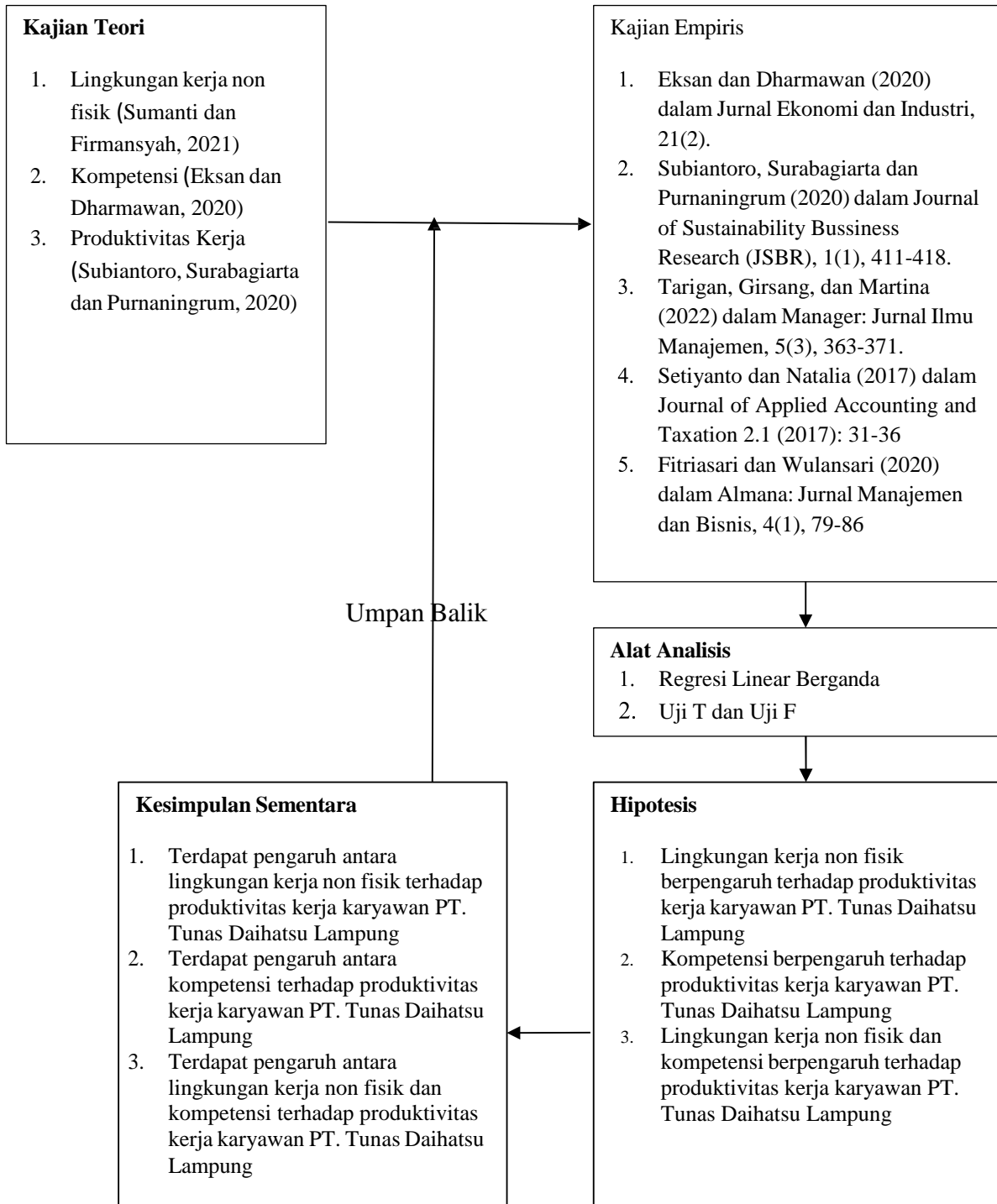
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eksan dan Dharmawan (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur	Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cibubur
2	Subiantoro, Surabagiarta dan Purnaningrum (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Di Perum Jamkrindo (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya	Kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di perum di perum JAMKRINDO (Jaminan Kredit Indonesia) Surabaya
3	Tarigan, Girsang, dan Martina (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar	Lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja tidak fisik (X2) mempengaruhi variabel produktivitas
4	Setiyanto dan Natalia (2017)	Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company	The analysis technique applied multiple linear regression and the statistic test. The result indicates that either physical or non-physical working environment have positively and significantly impact with a contribution of 63.4% on employees' productivity.
5	Fitriasari dan Wulansari (2020)	The Effect Of Competence And Work Discipline On Work Productivity Of Employee	The result of the research shows that, partially and simultaneously, competency and work discipline has a significant effect on employees' productivity

Sumber: Data Diolah, 2022

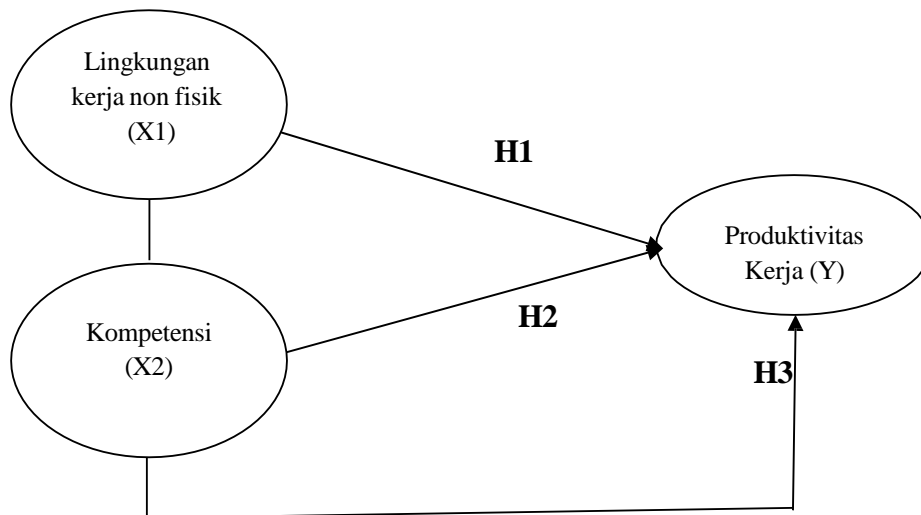
## 2.5 Kerangka Pikir

### 2.5.1 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

## 2.5.2 Kerangka Kerja Penelitian



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### 2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga berdampak pada kelancaran pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan akan berdampak pada produktivitas kerja yang lebih baik sebaliknya apabila lingkungan kerja non fisik tidak baik akan berdampak penurunan produktivitas kerja karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang berwujud tidak nyata, namun keberadaanya dapat dirasakan. Wujud dari lingkungan kerja tersebut

antara lain komunikasi yang antar sesama pegawai, atasan, maupun bawahan, demi terciptanya suatu kondisi lingkungan pekerjaan yang baik dan nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Girsang, dan Martina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung**

#### **2.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Karyawan yang memiliki kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter karyawan tersebut, hal ini dapat dipahami karena apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, karyawan yang tersebut akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerjanya. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Penelitian yang dilakukan oleh Subiantoro, Surabagiarta, Dan Purnaningrum, (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baik kompetensi karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung**

### **2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja**

Aksinapang, Bachri, Aziz (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Ananda dan Gofur (2022) menyatakan bahwa kompetensi merupakan peta kapasitas karyawanas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefesienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Tarigan, Girsang, dan Martina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh produktivitas kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh produktivitas kerja, artinya semakin baiknya lingkungan kerja non fisik dan kompetenisi ditingkatkan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Lampung**