

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Apriliyani dan Sukanto (2019) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Safitri dan Gilang (2019) manajemen sumber daya manusia difungsikan perusahaan untuk membentuk kultur suatu organisasi/perusahaan yang layak, serta memasukan berbagai program yang dapat menggambarkan, mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilan suatu perusahaan. Hasibuan dalam Iswanto, et al (2021) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia menurut

Sedarmayanti dalam Iswanto, et al (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*social objective*) adalah untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organization objective*) adalah untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) maka diperlukan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

3. Tujuan fungsi (*function objective*) adalah untuk memelihara kontribusi bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugas yang optimal.
4. Tujuan personal (*personal objective*) adalah untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadinya guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi karyawan diharapkan dapat dipenuhi, dan merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan yang bersangkutan

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Syarief (2022: p163) produktivitas kerja yaitu hasil yang dikeluarkan yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, yang dapat dilihat dari waktu yang digunakan dan tercapa serta terlaksananya standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ni, et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sebagai bandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Suprpto dan Nurmaya (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan alat ukur untuk menunjukkan hasil yang dapat dicapai oleh seorang individu dalam kaitannya dengan input atau sumber daya yang digunakan oleh seorang individu untuk membuat dan memperoleh hasil tertentu. Menurut Orji dan Yakubu (2020) Produktivitas mengukur hubungan antara kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan dan jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk memproduksinya (yaitu input faktor seperti tenaga kerja, modal dan teknologi).

Produktivitas adalah ukuran dari kuantitas pekerjaan yang dilakukan (Ardiana dan Aziza, 2022).

Tanjung dan Hutagalung (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan rancangan pekerjaan dalam mencapai target organisasi yang telah ditetapkan. Judith, et al (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental ataupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia pada suatu periode tertentu. Yohanson, Hakim dan Sari (2023) Produktivitas kondisi dimana output yang diinginkan lebih besar dari input yang di sediakan tentunya semua ini harus memenuhi syarat-syarat khusus skill, waktu, tempat yang tepat dan kondisi yang mendukung tercapainya keinginan tersebut dan disukung dari kualitas dan kuantitas Sumber daya manusia yang optimal

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, adalah:

1. Pendidikan, yaitu 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, yaitu 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, yaitu lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.
4. Faktor manajerial, yaitu gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya

agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5. Motivasi, yaitu 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, yaitu peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Syarief (2022: p167) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, yaitu:

1. Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja, yaitu ini merupakan 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 mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat

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

5. Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik 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

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Tsauri (2014, p182) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Yohanson, Magdalena, Suratno dan Sutadipraja (2024) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan. Anggriyani, et al (2022) menyatakan bahwa kompetensi adalah mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Iswanto, et al (2021) menyatakan bahwa kompetensi karyawan adalah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

Sutrisna dan Aprilyani (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan yang berisi kumpulan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kesuksesan dalam melakukan pekerjaan. Aprilyani dan Sukanto (2019) menyatakan bahwa 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. Lestari, et al (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan potensi dalam diri pegawai yang dapat membantu perusahaan dalam memperoleh keuntungan yang optimal

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

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

1. Keyakinan dan nilai-nilai, yaitu keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman, yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian, yaitu kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik. Menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim 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

individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional hambatan, yaitu emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi inisiatif.
7. Kemampuan intelektual, yaitu kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Tsauri (2014, p183) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat
2. Keterampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal
3. Sikap merupakan pola tingkah laku seorang karyawan/pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala

tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

2.4 Stres Kerja

2.4.1 Pengertian Stres Kerja

Izzati dan Mulyana (2019, p58) menyatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu. Ni et al., (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Darmasari, (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Safitri dan Gilang (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya

Suprpto dan Nurmaya (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah setiap tindakan dan situasi atau situasi lingkungan yang dapat menimbulkan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang sehingga dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Tanjung dan Hutagalung (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Junaidi, Partayasa, Septarina dan Norawati (2023) Stres kerja, yaitu suatu keadaan atau kondisi ketegangan dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik setiap individu,

apabila tidak ditangani dengan baik dapat mengakibatkan ketidakmampuan individu dalam berinteraksi secara positif

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Safitri dan Gilang (2019) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, adalah:

1. Faktor lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.
 - b. Ketidakpastian politik dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
 - c. Ketidakpastian teknologi berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.
2. Faktor Organisasi
 - a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.
 - b. Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.
 - c. Tuntutan hubungan antarpribadi merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial

yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3. Faktor Individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.4.3 Indikator Stres Kerja

Izzati dan Mulyana (2019, p58) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur stres kerja, yaitu:

1. Dukungan sosial yang dimaksudkan adalah dukungan baik dalam bentuk bantuan tenaga atau motivasi serta pengertian dari rekan kerja
2. Kontrol berkaitan dengan regulasi emosi yang baik dalam menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, bagaimana cara mereka mengatur kondisi fisik mereka dalam bekerja dan gaimana cara mengolah waktu yang baik dan benar.
3. Beban kerja berkaitan dengan kewajiban yang harus mereka selesaikan, dan waktu yang menjadi penentunya. Kewajiban atau bisa disebut dengan tanggungan setiap pekerja berbedabeda. Menyesuaikan dengan jabatan, kemampuan, dan pemanfaatan waktu

2.5 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**

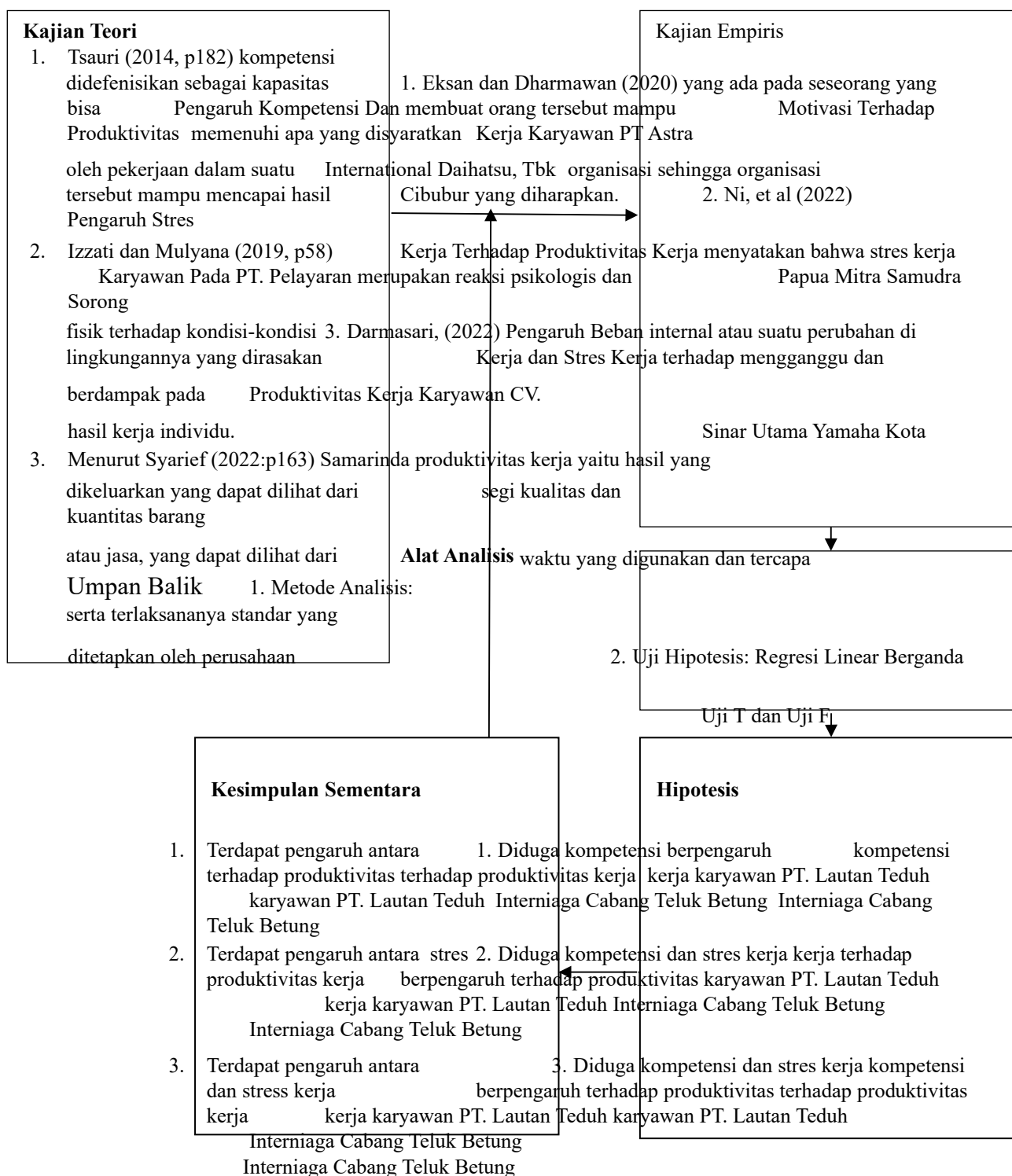
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Darmasari, (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan stres kerja secara silmutan samasama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda	Subek yang digunakan karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betungdan Objek yang digunakan kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
2	Ni, et al (2022)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong	Regresi Linier Sederhana	Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Papua Mitra Samudra Sorong	Subek yang digunakan karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung, metode analisis regresi berganda dan Objek yang digunakan kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
3	Iswanto, et al (2021)	Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Honda	Regresi Linier Berganda	Variabel bebas yang terdiri dari insentif, kompetensi, secara bersamasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel	Subek yang digunakan karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betungdan Objek yang	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh

		Internusa Di Makassar		terikat yaitu produktivitas kerja PT Honda Internusa Di Makassar	digunakan kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Interniaga Cabang Teluk Betung
4	Eksan dan Dharmawan (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur	Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cibubur.	Subek yang digunakan karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betungdan Objek yang digunakan kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
5	Ardiana dan Aziza (2022)	Effect of Competence on Employee Productivity at PT Socfindo Indonesia Pamingke	Multiple Linear Regression	Conclusions that can be drawn from the results of the study and discussion regarding the impact of competence on employee work productivity that must be considered, namely, positive influence between competence and productivity	Subek yang digunakan karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betungdan Objek yang digunakan kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung
6	Ehsan dan Ali (2019)	The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan	Multiple Linear Regression	The findings of this study revealed that there is significant relationship between work stress and employee's productivity in banking sector	Subek yang digunakan karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betungdan Objek yang digunakan kompetensi dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Lautan Teduh Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

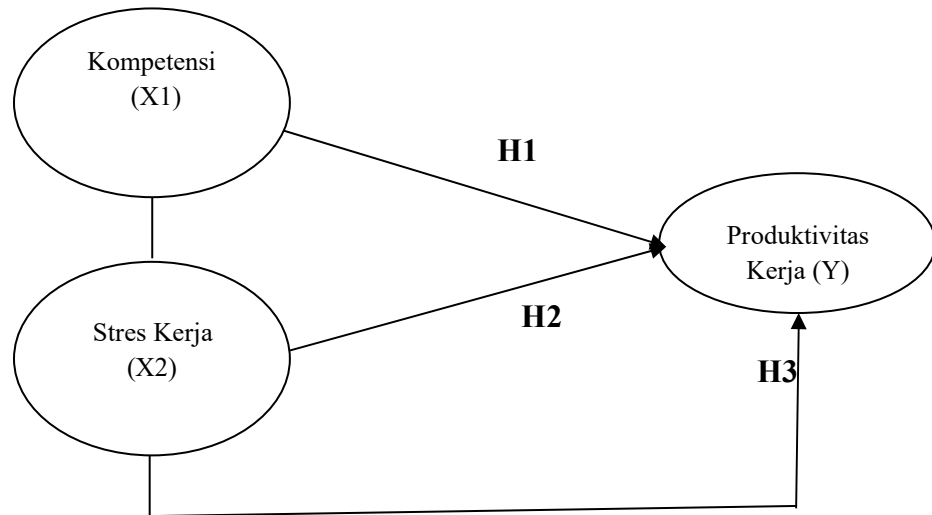
Sumber: Data Diolah, 2023

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

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

2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja

Kompetensi menjadi modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi karyawan harus terus dikembangkan dan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan apabila karyawan tidak memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaannya akan kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan. Eksan dan Dharmawan (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan dengan efektivitas kinerja individu dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswanto, et al (2021) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika kompetensi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

2.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Stres kerja bisa berdampak buruk pada produktivitas kerja karyawan, karena apabila karyawan mengalami Stres tentunya semangat kerja menjadi menurun dengan semangat kerja menurun maka produktivitas seorang karyawan juga ikut menurun. Ni, et al (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan yang terjadi diantara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidakseimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmasari, (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika stres kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung

2.8.3 Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Syarief (2022:p163) produktivitas kerja yaitu hasil yang dikeluarkan yang dapat dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, yang dapat dilihat dari waktu yang digunakan dan tercapa serta terlaksananya standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Iswanto, et al (2021) menyatakan bahwa kompetensi karyawan adalah mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Darmasari, (2022) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian yang

dilakukan oleh Eksan dan Dharmawan (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni, et al (2022) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya jika kompetensi meningkat dan stres kerja menurun maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Kompetensi Dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Teluk Betung