

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat hasibuan (2020:10). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikermbangkan dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu, mangkunegara (2017:2).

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2020:21) menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan adalah proses yang sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.
2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).
3. Pengarahan Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar

mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan Pengembangan Adalah proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi Kompensasi Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung , uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian Pengintegrasian Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan Pemeliharaan Adalah kegiatan untuk memelihara atau untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang memungkinkan individu untuk melakukan tindakan mereka dengan sukses dan dalam keteladanan tata krama. Indikasi, pembentukan dan evaluasi kompetensi sangat

penting untuk berfungsinya model manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (DEDI RIAN TO RAHADI, 2021). (Wibowo, 2016) dalam (JUMANTORO et al., 2019) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

(Soetrisno & Gilang, 2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

2.2.2 Indikator Kompetensi

(Rahmat, 2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

- 1. Motif** adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2. Sifat** adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Adapun menurut (Ramadhani et al., 2022) terdapat indikator dalam mengukur kompetensi yaitu :

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3. Keterampilan (skill), adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun untuk membuat sesuatu yang lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

4. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

5. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2.3 Usur Kompetensi

menurut (Edison, Anwar & Komariyah, 2017) dalam (Soetrisno & Gilang, 2018) menjelaskan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai atau karyawan harus memenuhi unsur-unsur yaitu:

1. .Pengetahuan (Knowledge).

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan

atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (Skill)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (Attitude)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.2.4 Dimensi Kompetensi

(Anjani, 2019) menjelaskan dimensi-dimensi dari kompetensi kompensasi diantaranya :

1. Kepercayaan dan nilai
2. Keahlian/keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Personal
5. Motivasi
6. Isuisu emosional
7. Kapasitas intelektual

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018). (Rosmaini & Tanjung, 2019) dalam (Nurwin & Frianto, 2021) Motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang

mengakibatkan seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Dalam kata lain motivasi kerja sebagai faktor pendorong internal yang berasal dalam diri seseorang atau dapat dikatakan sebagai motif untuk dapat menimbulkan perilaku dan perbuatan yang akan dilakukan. Motivasi ialah rangkaian dorongan yang diberikan kepada seseorang untuk melakukan tindakan agar dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan (Arif et al., 2019). Motivasi biasanya muncul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi atau karena adanya harapan yang diinginkan sehingga kondisi psikologis yang mendorong para pekerja untuk berusaha menghasilkan barang atau jasa agar suatu tujuan dapat tercapai (Nguyen et al., 2020)

2.3.2 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut dalam (Atqiya, 2017) yaitu :

1. **Tanggung Jawab** Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. **Prestasi Kerja** Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. **Peluang Untuk Maju** Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. **Pengakuan Atas Kinerja** Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. **Pekerjaan yang menantang** Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3.3 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut (Tanius, 2018) faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi :

1. Faktor internal

- a) Keinginan untuk dapat hidup.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e) Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor eksternal

- a) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga.
- c) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab. Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f) Peraturan yang fleksibel. Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dalam prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Teori Produktivitas Kerja

(Wirawan, et al (2018) dalam (SALSABILA, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

(Sukardi, 2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

(Setiawan, 2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja 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 keterampilan dari tenaga kerja.

2.4.2 Indikator Produktivitas Kerja

(SALSABILA, 2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**, yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
2. **Semangat Kerja**, yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
3. **Pengembangan diri**, yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja
4. **Mutu**, yaitu hasil pekerjaan yang menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
5. **Efisiensi**, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan

2.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

(Setiawan, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan Biasanya dengan tingkat pendidikan yang tinggi orang atau pekerja akan mudah dimotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga dalam menyelesaikan tugasnya akan mudah untuk meningkatkan produktivitas.
2. Kemampuan bekerja Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dia tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat dan tepat untuk menyelesaikan tugasnya dengan kata lain meningkatkan produktivitas kerja.
3. Skill atau keterampilan Karyawan atau pekerja yang mempunyai skill

atau keterampilan yang bagus maka akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

4. Sarana dan prasarana pendukung produksi Apabila sarana dan prasarana tersedia dengan baik dan mudah untuk dicari/minta maka karyawan akan merasa mudah menjalankan tugasnya, dan akan bisa memacu untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

5. Lingkungan kerja yang nyaman Apabila hubungan industrial antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, dan antara karyawan dengan karyawan menunjukkan adanya hubungan industrial yang baik dan selalu berkomunikasi yang baik, dan didukung dari lingkungan kerja yang bersifat fisik antara lain penerangan ruangan, pendingin, serta kebersihan dan sebagainya, semua ini akan mendukung untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Disiplin kerja Disiplin kerja adalah salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku akan bisa meningkatkan produktivitas.

7. Kompensasi, gaji dan upah Kompensasi, gaji dan upah adalah juga sebagai pendorong untuk meningkatkan produktivitas, walaupun kompensasi bukan satu-satunya untuk memotivasi kerja karyawan tetapi dengan pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kesejahteraan pekerja atau karyawan. Oleh karena itu kompensasi bisa mendorong pekerja untuk meningkatkan produktivitas. Tetapi sebaliknya apabila perusahaan atau organisasi tidak pernah memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan bukan produksinya yang naik justru akan turun.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

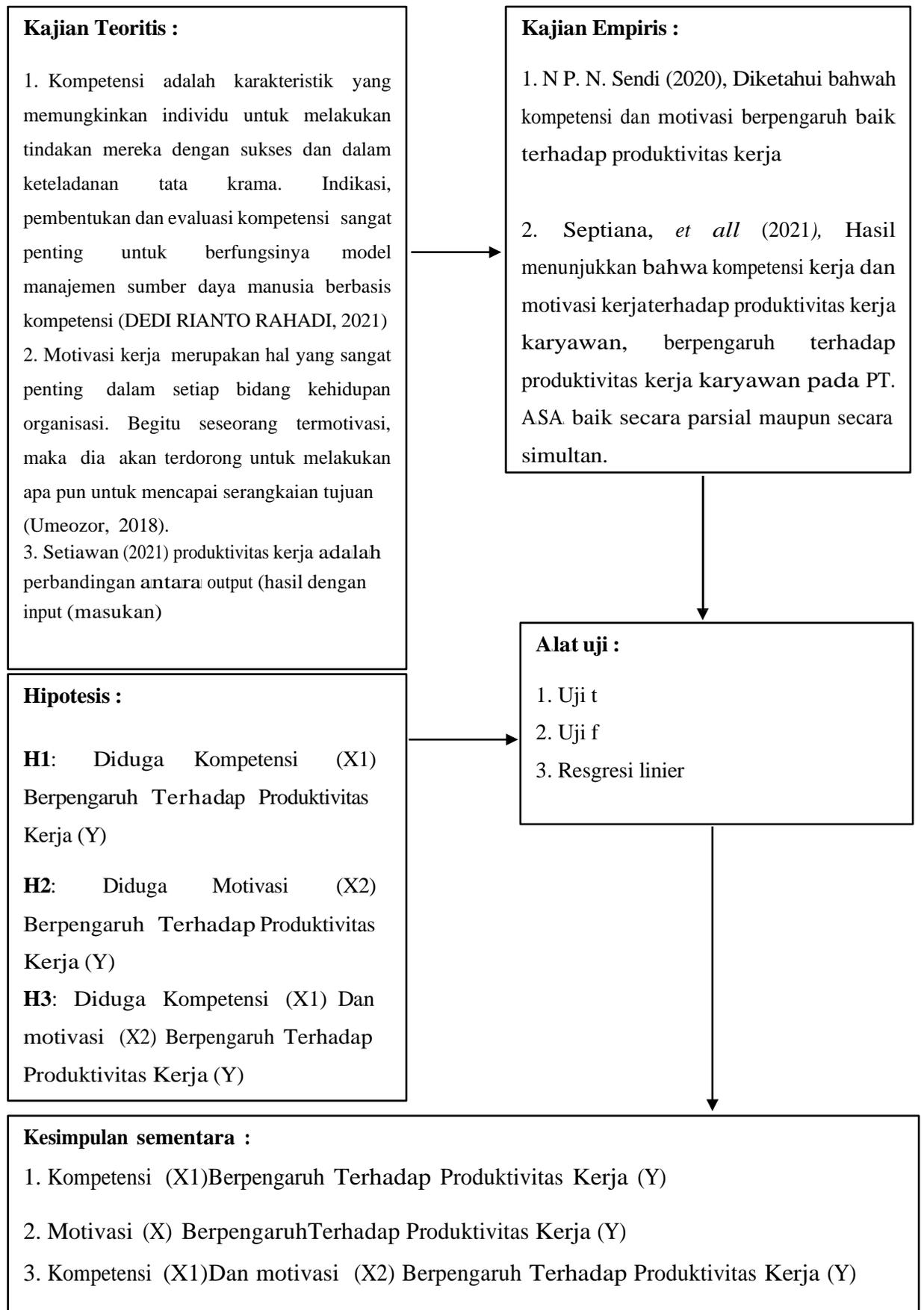
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metodologi	Hasil Penelitian
1	(JUMANTORO et al., 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo	Kompetensi, motivasi dan produktivitas kerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa semua variabel kompetensi, motivasi kerja, beban kerja, dan pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia di KSU Anak Mandiri Ponorogo.

2	(N P. N. Sendi, 2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu Di Kecamatan Tegallalang	Kompetensi, motivasi dan produktivitas	regresi linier sederhana	Diketahui bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja
3	(Subiyanto et al., 2021)	Pengaruh kompetensi kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Kompetensi, motivasi dan produktiviyas kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. ASA baik secara parsial maupun secara simultan.
4	Annisa Fitriasaki	The effect of competence and	kompetensi	Regresi	Hasil

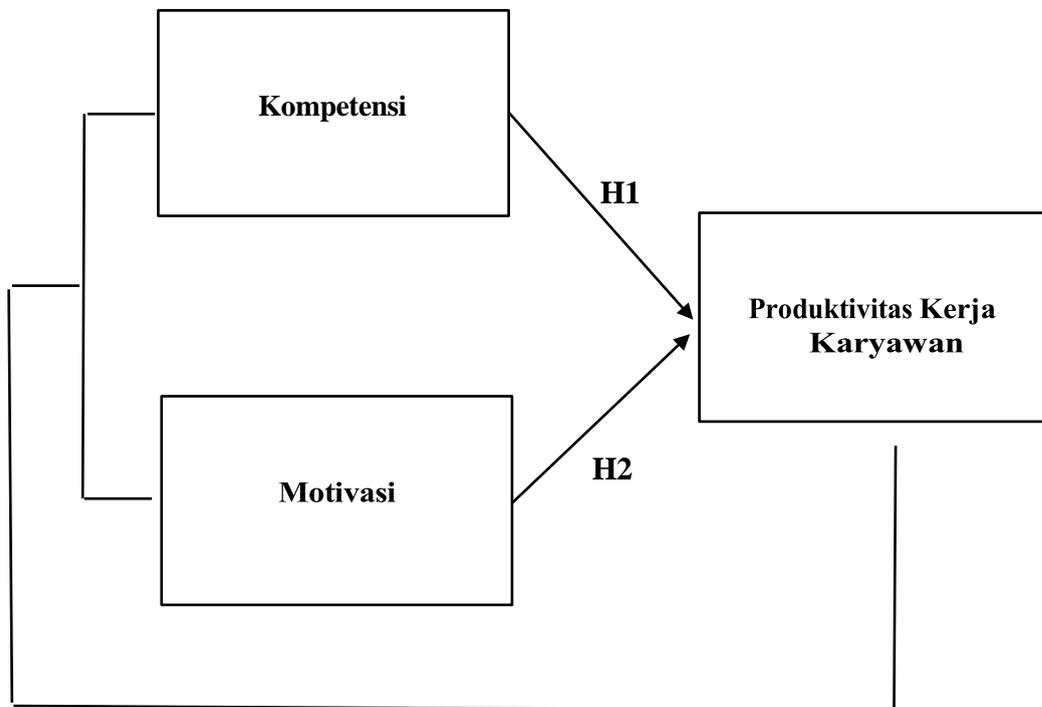
	& Puspita Wulansari (2020)	work discipline on work Productivity of employee	dan produktivitas kerja	Linier Berganda	menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan.
5	(Hairo & Martono, 2019)	The Effect Of Environment, Training, Motivation, And Satisfaction On Work Productivity	Motivasi dan produktivitas kerja	Regresi Linier Berganda	Diketahui bahwa semua variabel x berpengaruh terhadap variabel y

2.6 Kerangka Pikir

Kerangka Pikir



Kerangka penelitian



H3

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan jawaban tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.

2.7.1 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Erick Putra Remaja

Menurut (Wibowo, 2016) dalam (JUMANTORO et al., 2019) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Diperkuat dengan hasil penelitian (septiana et all, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial dan simultan. Melihat uraian diatas maka penulis menyimpulkan hipotesis yang diajukan :

H1 : Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Erick Putra Remaja

2.7.2 Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Erick Putra Remaja

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif . Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan (JUMANTORO et al., 2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan. Melihat uraian diatas maka penulis menyimpulkan hipotesis yang diajukan :

H2 : Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Erick Putra Remaja

2.7.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Erick Putra Remaja

Menurut (Wibowo, 2016) dalam (Reigion Jumantoro, 2019) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang yang dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi pengetahuan, keterampilan juga didukung sikap kerja yang dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Penulis menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Dan diperkuat dengan penelitian dari (Annisa Fitrisari,2020) yang menunjukkan bahwa

kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Melihat uraian diatas maka penulis menyimpulkan hipotesis yang diajukan :

H3 : Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (