

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*

Teori Besar (*Grand Theory*) yang mendasari penelitian peneliti yang menggunakan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen ini adalah perilaku organisasi. Robbins & Jugde, (2015:5), menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi. Perilaku organisasi adalah studi mengenai apa yang orang-orang lakukan dalam sebuah organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena perilaku organisasi sangat berpusat secara khusus pada situasi terkait pekerjaan, maka menekankan perilaku dalam hubungannya dengan pekerjaan, kerja, ketidakhadiran, perputaran pegawai, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen.

Teori ini berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan didasari oleh perilaku organisasi yang mana di dalamnya memuat tentang bagaimana karyawan dan Perusahaan berperilaku atau bersikap guna mencapai sebuah keefektifan dan keefisienan dalam berkerja. Perilaku karyawan dapat dilihat dari bagaimana dia menyelesaikan tugasnya. Sedangkan perilaku perusahaan dapat dilihat dari kebijakan-kebijakan yang dibuat dan diterapkannya di lingkup perusahaan.

2.2 Produktivitas Kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Wibowo, (2017:93) Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak

keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Sutrisno, (2023:102) Produktivitas adalah keluaran fisik per-unit dari usaha produktif. Produktivitas merupakan tingkat keefektivan dari manajemen industry di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi. Produktivitas adalah keefektivan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ersa Mayang Sari et al., 2024) Produktivitas Kerja menegaskan bahwa Membandingkan hasil dengan total daya atau faktor produksi yang digunakan adalah proses umum untuk menentukan produktivitas. Proses membandingkan hasil dengan jumlah tenaga kerja, waktu yang diperlukan, atau barang serta jasa yang bisa dihasilkan oleh individu, kelompok, atau tenaga kerja dengan jumlah waktu tertentu dikenal sebagai produktivitas kerja.

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-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Sutrisno, (2023:103) adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam dalam penentuan tujuan.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno, (2023:104) indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja yaitu :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber data yang digunakan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Setiap organisasi mengharapkan pegawainya dapat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sesuai kompetensinya masing-masing dan sesuai pula dengan bidang tugasnya, peranan, fungsi, dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja, dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja tinggi. Sudaryo et al., (2018:177)

Menurut Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Sedangkan menurut Wibowo, (2017:271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Sudaryo et al., (2018:180) Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya

merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Menurut (Chandra et al., 2024) Kompetensi mencakup keahlian, pengetahuan, serta keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan mereka.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo, (2017:283-286) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran si kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadianbukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya kepribadian seseorang dapatberubah

sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan Keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang Pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Edison et al., (2018:143) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan 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 titik meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (attitude)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak titik sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar ini merupakan elemen penting bagi usaha

jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap Citra perusahaan/organisasi.

2.4 Lingkungan kerja non fisik

2.4.1 Pengertian Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan Kerja adalah lingkungan Dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo et al., (2018:47) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar Dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok).

Menurut Rahmawati et al., (2020:8) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Amuntai et al., 2024) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan bisa bekerja sama dengan antar kelompok di dalamnya dengan target memenuhi tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2.4.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:47) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

2.4.3 Indikator Lingkungan kerja non fisik

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik dalam Rahmawati et al., (2020:8-9) :

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika Kerjasama terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1

Data Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Ersa Mayang Sari, Suroso, Flora Patricia Anggela (2024)	Pengaruh Kompetensi dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bagian	Objek Penelitian di Pt. XYZ Otomotif Karawang	Hasil penelitian menunjukkan adanya : Pengaruh parsial yang signifikan dari kompetensi terhadap produktivitas kerja. Namun tidak	1. Sebagai referensi penelitian utama 2. Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian

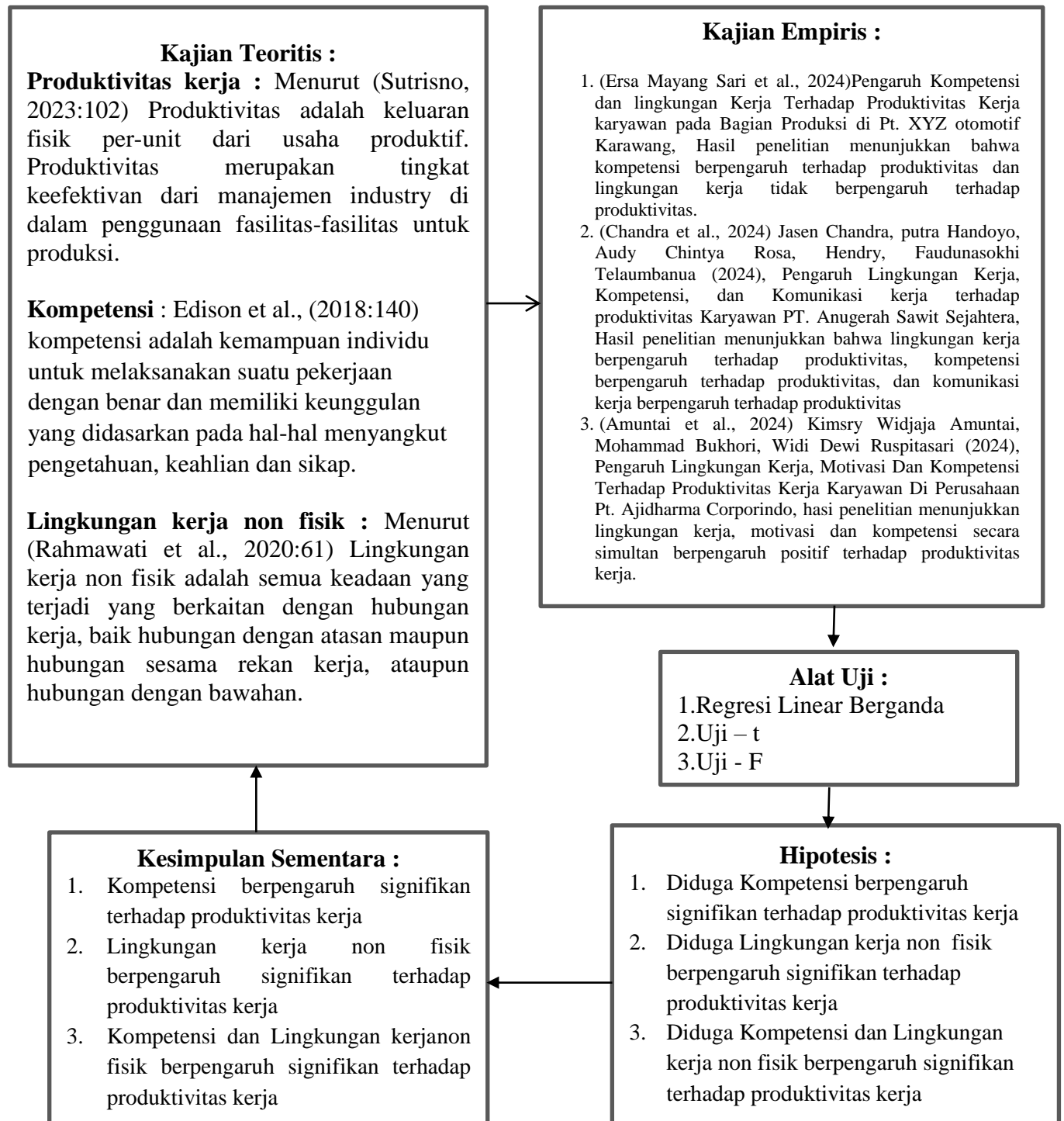
		Produksi di Pt. XYZ otomotif Karawang		ditemukan pengaruh parsial yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.	
2	Jasen Chandra, putra Handoyo, Audy Chintya Rosa, Hendry, Faudunasokhi Telaumbanua (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi kerja terhadap produktivitas Karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat Variabel Komunikasi kerja 2. Objek Penelitian di PT. Anugerah Sawit Sejahtera 	Hasil penelitian menunjukkan : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Komunikasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan lingkungan kerja,	Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian

				kompetensi, dan komunikasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.	
3	Kimsry Widjaja Amuntai, Mohammad Bukhori, Widi Dewi Ruspitasari (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat variabel Motivasi 2. Objek penelitian di Pt. Ajidharma Corporindo. 	Hasil penelitian menunjukkan : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.	Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian
4	Rommi Marullah Nugraha, Fa'uzobihi, Pristanto Ria Irawan (2024)	The influence of The Work Environment on Employee Work Productivity at PT. Sahih Arta Logistics	Objek penelitian di PT. Sahih Arta Logistics	Hasil penelitian menunjukkan : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	Sebagai jurnal pendukung dalam penelitian
5	Pahmi Saroja (2023)	<i>The Effect Of Competence and Work</i>	Objek penelitian di PT. Asia Dwimitra Industry	Hasil penelitian menunjukkan : Secara parsial	Sebagai jurnal pendukung

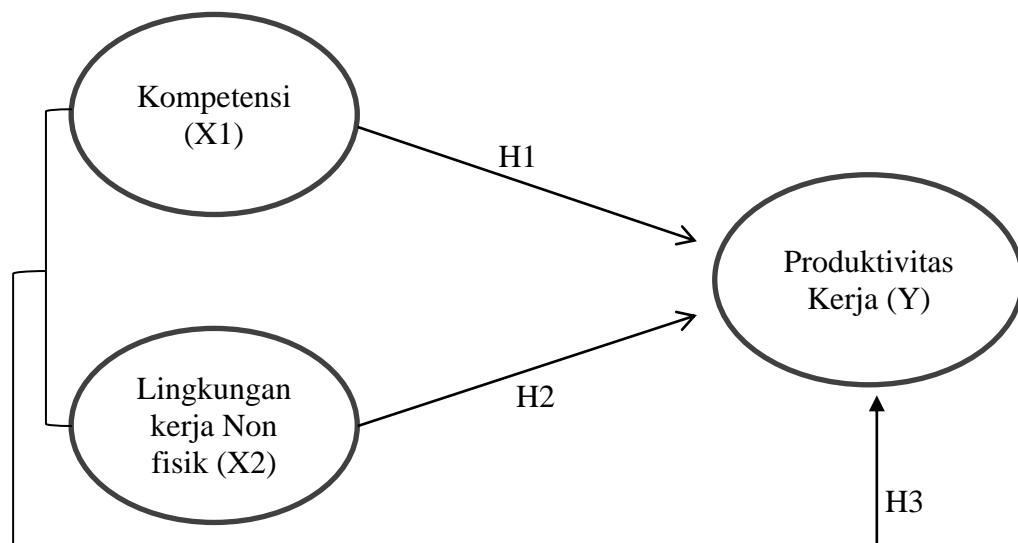
		<i>Environment on Employee Work Productivity at PT. Asia Dwimitra Industry</i>		kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara bersamaan kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja .	dalam penelitian
--	--	--	--	--	------------------

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 2

Kerangka Penelitian

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2018:134) menjelaskan pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan uraian dari teori tersebut, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ersa Mayang Sari et al., 2024), yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Bagian Produksi di Pt. XYZ otomotif Karawang, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas Kerja

Menurut (Rahmawati et al., 2020:61) 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. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra et al., 2024), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Komunikasi kerja terhadap produktivitas Karyawan PT. Anugerah Sawit Sejahtera, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh Signifikan terhadap produktivitas kerja

3. Pengaruh kompetensi, Lingkungan kerja non fisik terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Edison et al., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut (Rahmawati et al., 2020:61) 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. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Amuntai et al., 2024), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, motivasi dan kompetensi

secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H3: kompetensi, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.