

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UD. Samodra Jaya Perkasa. Hasil dari penelitian akan dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama / Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
I Wayan Senata, I Made Nuridja dan Kadek Rai Suwena (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung	Variabel Independen adalah Lingkungan kerja (X), Variabel Dependen adalah Produktivitas(Y)	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung
Djadjun Djuhara, SE.Ak.,MM (2009)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Bagian Manajemen, Sirkulasi dan Iklan PT. Tribun Jabar Bandung	Variabel Independen adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2), Variabel Dependen adalah Produktivitas (Y)	Bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tribun Jabar Bandung

Siti Untari (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya	Variabel Independen adalah Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)	Menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja masing-masing mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan CV. Buana Mas Jaya Surabaya
Rokhilah, Susetyo Darmantyo (2014)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang	Variabel Independen adalah Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), Variabel Dependen adalah Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) di Kabupaten Pematang

Ida Bagus Agung Dharmanegara, Ni Wayan Sitiari, I Dewa Gde Ngurah Wirayudha (January 2016)	Job Competency and Work Environment: the effect Job Performance among SMEs Worker	Variabel independen adalah job competency (X1) dan Work Environment (X2) Variabel Dependen adalah Job Performance (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan peningkatan kinerja pekerja UKM
--	---	---	---

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah pada variabel independen yaitu kompetensi dan lingkungan kerja non fisik, dan ada pula pada penelitian ini variabel dependen yaitu produktivitas kerja memiliki persamaan pada penelitian Djadjun Djuhara (2009). Dan adapun beberapa perbedaannya di antara lain adalah yang pertama pada objek penelitian dimana penelitian ini dilakukan di UD. Samodra Jaya Perkasa, yang kedua adalah pada variabel penelitian dimana pada penelitian ini variabel dependen adalah produktivitas kerja karyawan dan variabel independennya adalah kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik, dan pada penelitian terdahulu terdapat variabel yang berbeda seperti pada penelitian Siti Untari (2014) yang variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompetensi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kinerja” (2009) “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”

McClelland dalam Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi.

Spencer dalam Sutrisno (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Jackson (2009) mendefinisikan Kompetensi adalah pola pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, perilaku dan karakteristik lain yang bisa diukur yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan peran pekerjaan atau fungsi pekerjaan dengan baik.

Dari beberapa pengertian kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut.

2.2.1.2 Indikator Kompetensi Kerja

Gordon (1988) dalam buku Edy Sutrisno (2009), menjelaskan beberapa indikator dalam kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif..
2. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu
3. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (attitude), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang akan melakukan suatu perbuatan.

2.2.1.3 Jenis Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer (1993:15) menyatakan bahwa berdasarkan kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan, kompetensi terbagi atas dua kategori yaitu :

1. Threshold Competencies (kompetensi dasar), merupakan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, akan tetapi tidak membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan kinerja rata-rata (meliputi pengetahuan (knowledge) atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca).
2. Differentiating Competencies (kompetensi bidang), merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Selanjutnya Spencer & Spencer (1993:25-86) secara umum mengelompokkan ke dalam enam kelompok kompetensi untuk mencapai kinerja tinggi baik bagi teknisi dan profesional, tenaga penjual, helping and human service, manajer, maupun pengusaha yaitu :

1. Kompetensi berprestasi dan tindakan (Achievement and Action)
2. Kompetensi melayani (helping and human service)
3. Kompetensi memimpin (influence)
4. Kompetensi mengelola (managerial)
5. Kompetensi berfikir (cognitive)
6. Kompetensi kepribadian yang efektif (personal effectiveness)

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Internal Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Isyandi (2004) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi,

penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Siagian (2006) yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik:
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. Udara
 - d. Suara bising

- e. Ruang gerak
 - f. Keamanan
 - g. Kebersihan
2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik
- a. Struktur kerja
 - b. Tanggung jawab kerja
 - c. Perhatian dan dukungan pemimpin
 - d. Kerja sama antar kelompok
 - e. Kelancaran komunikasi

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2.2.2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Menurut Ahyari (2001) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitasnya.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik dalam Sedarmayanti (2009) :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalini hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dengan karyawan lainnya, maka pekerjaan akan lebih cepat selesai dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena setiap kesalahan yang terjadi dapat di evaluasi oleh karyawan yang lain.

2.2.3 Produktivitas Kerja

2.2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dapat dinilai dari dua aspek yaitu aspek ekonomi dan aspek non ekonomi seperti manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, mutu kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi, insentif, dan lain sebagainya. Aspek-aspek non ekonomi ini sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2014) produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dari menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003), produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli mengenai produktivitas kerja di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

2.2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang utama. Dari hasil penelitian beliau menyebutkan 75% peningkatan produktivitas justru dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

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 karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.
Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan dengan baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.2.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pekerja/pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.

Menurut Simamora (2004), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan

Secara teoritis produktivitas merupakan kemampuan seorang tenaga kerja dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang tenaga kerja dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang tepat.

Apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang memadai sesuai dengan pengetahuan, pemahaman, dan kemampuan yang sudah ditentukan perusahaan maka akan berdampak pada produktivitas karyawan yang tinggi sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Dengan demikian menurut peneliti dengan tingginya kompetensi seorang karyawan akan mempengaruhi produktivitas karyawan pada UD. Samodra Jaya Perkasa.

Adapun didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Djadjun (2009) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap produktivitas pada karyawan bagian manajemen, sirkulasi dan iklan PT. Tribun Jabar Bandung.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Produktivitas kerja karyawan

Secara teoritis lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Hubungan antar manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dalam sebuah perusahaan.

Apabila lingkungan kerja non fisik yang terjadi dalam perusahaan terlaksana dengan baik, hubungan antar karyawan, atasan dengan bawahan terjalin hubungan yang baik maka akan menciptakan suatu suasana yang nyaman dan kondusif dalam perusahaan sehingga dengan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang mendukung akan meningkatkan tingkat produktivitas karyawan UD Samodra Jaya.

Dan didukung oleh penelitian Suwena (2012) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bantung.

2.4 Kerangka Konseptual

Bahwa yang dimaksud sebagai kompetensi kerja adalah seluruh 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 oleh sebuah perusahaan.

Bagi sebuah perusahaan Kompetensi kerja sangatlah penting dilaksanakan karena mengingat perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompotensi tinggi sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan tingginya tingkat kompetensi maka perusahaan akan lebih mudah dalam menentukan target pada setiap individu karyawan. Namun apabila tingkat kompetensi karyawan tersebut rendah tidak dapat dihindari tingkat produktivitas perusahaan akan rendah dan mampu merugikan perusahaan.

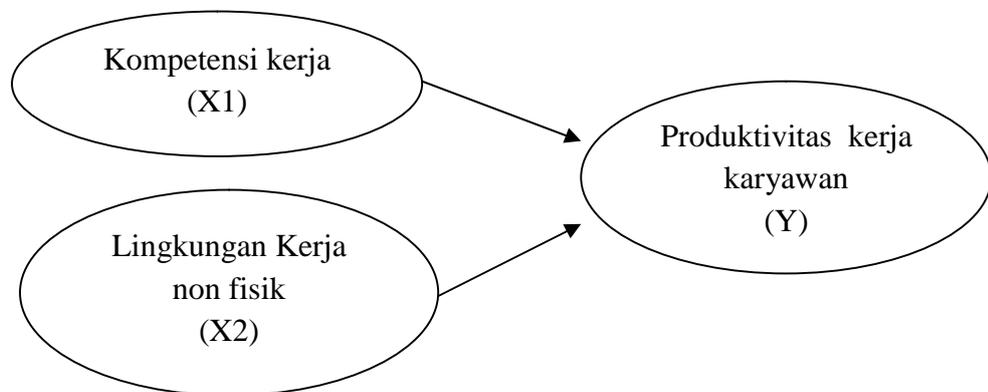
Didalam sebuah perusahaan terdapat lingkungan kerja non fisik yang turut memiliki pengaruh dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja non fisik adalah suatu suasana kerja yang dilalui karyawan setiap harinya dan diantara lain terdapat hubungan antar manusia didalamnya meliputi hubungan antar karyawan dan hubungan antara atasan dan bawahan dalam sebuah perusahaan.

Namun dalam hal ini lingkungan kerja non fisik adalah sebuah bentuk kenyamanan karyawan dalam melakukan sebuah kegiatan sehari hari mereka ditempat kerja. Apabila lingkungan kerja non fisik ditempat tersebut memadai dan mendukung maka bisa dikatakan karyawan akan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas mereka.

Namun apabila lingkungan kerja non fisik tidak memadai maka karyawan akan merasakan tidak nyaman dalam bekerja dan akan mengganggu kegiatan produksi, sehingga produktivitas karyawan akan mengalami penurunan.

Produktivitas kerja itu sendiri adalah kemampuan tenaga kerja dalam memproduksi dibanding dengan input yang digunakan dalam waktu yang tepat. Produktivitas karyawan dipengaruhi banyak faktor diantaranya kompetensi kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Berdasarkan kajian teoretis diatas, Untuk mempermudah penjelasan penelitian ini, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

Pengaruh : —————>

Kompetensi kerja sebagai variabel independent dengan simbol : X1

Lingkungan kerja non fisik sebagai variabel independent simbol : X2

Produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependent simbol : Y

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara kompetensi kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.