

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Produktivitas kerja

2.1.1.1 Pengertian Produktivitas

Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan, Sedarmayanti (2009). Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) mengatakan bahwasannya produktivitas merupakan perbandingan antara suatu keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber –sumber dalam memproduksi suatu barang dan jasa.

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003) produktivitas adalah menyangkut masalah akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh, dalam hal ini tidak terlepas dengan efektivitas dan efisiensi”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa “produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan”. Yaitu bahwa masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan barang atau jasa dalam kurun waktu yang ditentukan, dengan membandingkan hasil masukan (input) dan keluaran (output) sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2 Factor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan lingkungan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Sedarmayanti 2009), diantaranya :

1. Sikap mental, : Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok. Sikap mental berupa;

- a) Motivasi Kerja :

Pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

- b) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

- c) Etika Kerja

Etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.

2. Pendidikan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas.

3. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

4. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pemimpin untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahanya. Apabila manajemennya tetap maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

5. Hubungan Industrial Pancasila (H.I.P)

Dengan penerapan Hubungan Industrial Pancasila maka, akan :

- a. Menciptakaan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b. Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.
- c. Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkanya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.

6. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

7. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

8. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenjangan bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

9. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

10. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

11. Teknologi

Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatnya maka akan memungkinkan :

- a. Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi.
- b. Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu.
- c. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

12. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

2.1.1.3 Factor-faktor penentu produktivitas

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:200) ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain:

1. *Knowledge*, pengetahuan adalah akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.
2. *Skill*, kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan.
3. *Abilities*, kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai.
4. *Attitude*, merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan.
5. *Behaviours*, kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai yang mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya.

2.1.1.4 Indicator Produktivitas

menurut Simamora (2012), terdapat 3 indikator yang dapat digunakan sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja,
3. Ketepatan waktu

Berdasarkan pendapat diatas, secara rinci pendapat Simamora (2012) tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: cek apakah memang ada 3 indikator

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja

Kualitas Kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan Secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketepatan waktu .

Ketepatan waktu adalah merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dri sudut koordinasi.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2016) mengatakan bahwa “kompetensi merupakan 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”. Sedangkan menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

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, Thoha (2008).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa, kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah ditetapkan agar mencapai hasil yang diharapkan.

2.1.2.2 Komponen Utama Kompetensi

Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu;

- a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Seseorang yang mengetahui tentang banyak hal belum tentu orang tersebut dapat melakukan apa yang dia ketahui.

b. Ketrampilan

Ketrampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Telah dibahas atas seseorang yang memiliki pengetahuan belum tentu memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya.

c. Konsep Diri

Konsep diri (self-concept) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep dipengaruhi nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang diperolehnya sejak kecil sampai saat tertentu.

Komponen diatas dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut;

- Ciri Diri

Ciri diri adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu.

- Motif

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan, keinginan, dan perhatian yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang

untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

2.1.2.3 Tipe-tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) ada beberapa tipe kompetensi yaitu sebagai berikut:

- b. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- c. *Influence competence*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- d. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- e. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- f. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis,berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- g. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

- h. *Human resouces management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- i. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, mengembangkan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.
- j. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- k. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- l. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- m. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

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

- a. *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).
- b. *Differentiating Competencies* (kompetensi bidang), merupakan faktor-faktor yang membedakan seseorang yang berkinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah.

Spencer & Spencer (1993) juga 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 :

- Kompetensi berprestasi dan tindakan (*Achievement and Action*)
- Kompetensi melayani (*helping and human service*)
- Kompetensi memimpin (*influence*)
- Kompetensi mengelola (*managerial*)
- Kompetensi berfikir (*cognitive*)
- Kompetensi kepribadian yang efektif (*personal effectiveness*)

Karakteristik Kompetensi

Spencer and Spencer (1993) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a. Motif (*motive*), Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat/ciri bawaan (*trait*), cirri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (*self concept*), sikap, nilai atau self image dari orang-orang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.
- e. Keterampilan (*skill*), kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

2.1.2.4 Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky (2017) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa aja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa aja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

3. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang dianggap lebih adil.

5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Zwell yang dikutip dalam Wibowo (2016), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman, mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

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.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan materi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

2.1.2.6 Indikator Kompetensi

Menurut spencer and spencer yang di kutip dalam wibowo (2016), adapun indicator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (*Skill*)
2. Pengetahuan (*Knowledge*)
3. Konsep diri (*Sikap*)
4. Sifat (*Trait*)
5. Motif

Secara rinci Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing indicator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep diri (*sikap*)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (Trait)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.3 Iklim Kerja

2.1.3.1 Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja diartikan sebagai persepsi tentang kebijakan, praktek-praktek dan prosedur-prosedur organisasional yang dirasa dan diterima oleh individu-individu dalam organisasi, ataupun persepsi individu terhadap tempatnya bekerja. Individu dalam suatu organisasi menanggapi iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka didalam organisasi, Simamora (2010). Iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi (Agustini, 2010).

Iklim kerja berada pada tingkat individu dan organisasi, disaat iklim kerja masuk pada tatanan individu, maka hal ini disebut iklim psikologikal, sedangkan apabila penilaian terhadap iklim tersebut telah dirasakan oleh banyak individu didalam sebuah organisasi maka akan disebut iklim kerja organisasional. Karena Individu dalam suatu organisasi menganggap iklim kerja merupakan sebuah atribut, dimana atribut ini digunakan dalam perwujudan bagi keberadaan mereka di dalam organisasi. Menurut Wirawan (2012) Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya.

Dari berbagai pernyataan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim kerja merupakan suatu suasana psikologi yang memepengaruhi perilaku anggota di lingkungan internal organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.

2.1.3.2 faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut Agustini (2010) :

1. Fleksibilitas, merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan
2. Tanggung Jawab, merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbang dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
3. Standar , merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik,

tujuan yang telah ditentukan telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Umpan Balik, merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepantasnya diterima karyawan.
5. Kejelasan, merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, perasaan dan tujuan perusahaan.
6. Komitmen, merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan
7. Struktur, merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan di perusahaan.
8. Dukungan, merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku di kelompok kerja.
9. Kepemimpinan, karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimiliki.

2.1.3.3 indikator iklim kerja

Menurut Sugiono (2008), iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menaruh kepercayaan dan terbuka
2. Simpatik dan memberikan dukungan
3. Jujur dan menghargai

4. Kejelasan tujuan
5. Pekerjaan yang beresiko
6. Pertumbuhan kepribadian
7. Otonomi dan Fleksibilitas

Berikut ini akan dikemukakan penjelasan dari indikator iklim kerja di atas sebagai berikut:

- 1) Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

- 2) Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara mengharagai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

- 3) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

- 4) Kejelasan Tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

5) Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

6) Pertumbuhan Kepribadian

Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.

7) Otonomi dan Fleksibilitas

Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penunlis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis mengangkat beberapa peneltian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada

penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Jurnal	Variabel Peneliitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia pada Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Mandiri Ponorogo Region Jumanoro, Umi Farida Dan Adi Santoso (2019)	Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Pelatihan, Produkivitas Kerja	Metode Analisis Kuantitatif	Kompetensi Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Tidak Sifnifikan Terhadap Produktivitas Kerja. Pelatihan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja.
2.	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian	Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin, Produktivitas Kerja.	Metode Analisis Kuantitatif	Kompetensi Pegawai Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Disiplin Pegawai Berpengaruh Positif Dan Tidak Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan

	Daerah Kabupaten Semarang Eka Nofriyanti (2019)			Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja
3.	Pengaruh Iklim Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kpri Sejahtera Kabupaten Brebes Alif Ilham Zakaria (2020)	Iklim Kerja, Kompetensi, Produktivitas Kerja	Metode Analisis Linier Berganda	Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Tidak Signifikan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Terdapat Pengaruh Yang Signifikan Iklim Kerja Dan Kompetensi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja
4.	Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi Kerja dan Kreativitas Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten Riri Nur Fitriana (2019)	Iklim Kerja, Motivasi Kerja, Kreativitas, Produktivitas Kerja	Metode Analisis Regresi Linier Berganda	Terdapat Pengaruh Signifikan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terdapat Pengaruh Signifikan Kretivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Terdapat Pengaruh Signifikan Iklim Kerja, Motivasi Kerja Dan Kreativitas Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Produktivitas Kerja
5	The Effect Of Competence And Work Discipline On Work	Komepetensi, disiplin kerja, produktivitas kerja	Metode analisis regresi liner berganda	Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara

	Productivity Of Employee			signifikan terhadap produktivitas kerja.
	Annisa Fitriasari, Puspita Wulansari (2020)			
6	The Effect Of Placement And Work Climate On Employee Work Productivity In National Education Authorities East OKU District	Penempatan kerja, iklim kerja, produktivitas kerja	Metode analisis regresi linier berganda	penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
	Helisia Margahana (2019)			

Sumber : Penelitian terdahulu

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi Dengan Produktivitas Kerja

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa “Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya”. Menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan kompetensi kerja dan bagaimana kegairahan dalam bekerja, maka mereka dapat memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dikurangi, kemungkinan perpindahan karyawan dapat di perkecil seminimal mungkin,

sehingga dengan demikian bukan saja produktivitas kerja yang dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil.

Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dibutuhkan kompetensi. Dengan kompetensi karyawan yang kompeten dalam menjalankan tugas, maka hal ini akan menekan waktu yang singkat. Begitu pula dengan karyawan yang kurang ber-kompeten atau kurang memiliki kompetensi, akan memerlukan waktu bagi karyawan tersebut untuk dapat menjalankan tugasnya yang akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran konseptual diatas, peneliti beranggapan bahwa kompetensi dapat berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal tersebut didukung oleh Eka Nofriyanti (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.3.2 Hubungan Iklim Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Menurut Wirawan (2012) Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Jika kualitas lingkungan yang terjadi dalam suatu organisasi tersebut dikatakan baik, maka akan menciptakan suasana yang kondusif dan nyaman serta secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Subaris dkk (2008) mengemukakan bahwa Cuaca kerja (kondisi kerja) yang tidak nyaman, tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan dapat menurunkan kapasitas kerja yang berakibat menurunnya efisiensi dan produktivitas

kerja. Iklim Kerja merupakan hal yang di duga dapat memacu kerja maupun semangat karyawan untuk meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran konseptual diatas, peneliti beranggapan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, semakin baik iklim kerja dalam organisasi maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihaslkan karyawan. Hal tersebut di dukung oleh Riri Nur F (2019) yang menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

2.4 kerangka konseptual

Produktivitas adalah suatu aspek yang penting dalam perusahaan, apabila tenaga kerja mempunyai kompetensi yang tinggi dan iklim kerja yang baik dalam melaksanakan kerjanya maka perusahaan akan dengan mudah dalam mencapai suatu tujuan yang telah dibuat. Kompetensi kerja yang tinggi adalah dengan memiliki pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, dan sikap serta minat terhadap pekerjaan yang ditekuni.

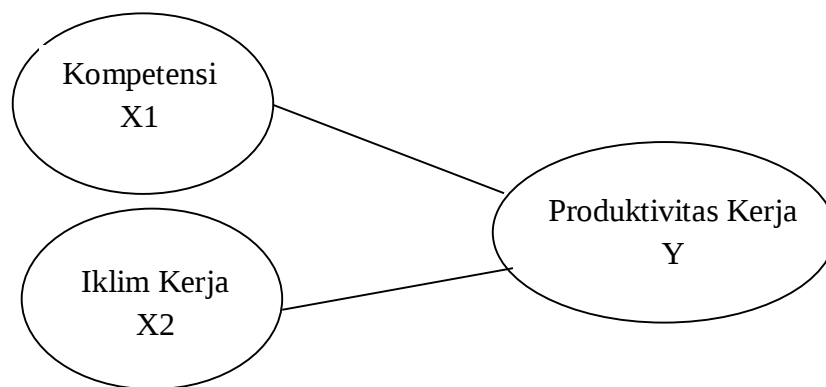
Disamping kompetensi kerja, factor lain yang menentukan produktivitas ialah iklim kerja yang baik dengan memiliki kondisi lingkungan internal yang membangun suasana psikologi tenaga kerja baik pula,, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mencapai produktiivitas yang tinggi, maka diperlukan kompetensi dan iklim kerja yang baik pula. Dengan demikian kerangka berpikir penelitian ini adalah kompetensi sebagai variabel (X1) dan iklim kerja sebagai variabel (X2)

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel (Y). apapun mengenai kerangka konseptual ini dapat digambarkan sebagai berikut:

gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Menurut Suliyanto (2018) hipotesis berasal dari dua kata, yaitu hypo yang memiliki arti lemah atau kurang dan thesis yang berarti pendapat atau kebenaran. Dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis berarti pernyataan yang masih lemah masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis akan menjadi sebuah thesis atau pendapat atau teori bila sudah diuji dengan menggunakan metode ilmiah.

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y)

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y)