

BAB II

**LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA
PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN**

Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2016:2) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan strategis terhadap keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, daya dan karya serta pengembangan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Afandi, (2018:3). Menurut Desseler (2015:3) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu seni yang mengantar hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat Hasibuan (2014:19). Menurut Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia adalah penyalahgunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Di dalam fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan menjadi 2 yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan. Sementara fungsi operasional terdiri dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja:

a. Fungsi Manajerial

Adapun fungsi-fungsi manajerial menurut Hasibuan (2017:21) diantaranya sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja

sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Oprasional

1. Pengadaan

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

2. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk

mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

7. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Sutrisno (2019:7), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, Ventilasi, Penerangan, Kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Dimensi Lingkungan Kerja

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri beberapa indikator yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan nyaman.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, disediakan fasilitas untuk istirahat serta tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan untuk para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu. Serta angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan

Loyalitas

Pengertian Loyalitas

Secara tradisional, loyalitas karyawan dipahami sebagai suatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dalam perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkannya.

Menurut Kasmir (2018:158), loyalitas adalah kesetiaan seseorang kepada perusahaan, seseorang yang loyal kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2016), loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Dari definisi mengenai loyalitas karyawan yang dipaparkan oleh para ahli dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas, mengerahkan kemampuan tenaga dan pikirannya untuk membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya

Dimensi Loyalitas Karyawan

Menurut penelitian Wan dalam Chandra (2018:12) Loyalitas dibagi kedalam dua dimensi, yaitu :

a. Loyalitas sebagai sikap / attitude

Karyawan di dalam suatu perusahaan merasa puas terhadap perusahaannya.

b. Loyalitas sebagai perilaku / behavior

Karyawan dalam sebuah organisasi akan terus bekerja di dalam organisasi tersebut, dan akan memberikan arah kepada organisasinya.

Indikator Loyalitas

Indikator loyalitas yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2015:65), antara lain:

1. Fasilitas Peralatan Kerja

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

2. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerjasama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

Kompetensi Karyawan **Pengertian Kompetensi Karyawan**

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Menurut Murwansyah dalam Abubakar (2018:19) bahwa kompetensi pegawai merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah

disepakatai dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan/keterampilan, pengetahuan, pemahaman, nilai, sikap dan minat dalam mengelola suatu kegiatan jika dikaitkan dengan kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Dimensi Kompetensi Karyawan

Menurut Wibowo (2016:274) seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya pada suatu organisasi harus memiliki lima dimensi yaitu

1. Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2. Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep Diri

Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu

Indikator Kompetensi Karyawan

Menurut Sedardarmayanti (2017:211) kompetensi itu kombinasi 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.

- a. pengetahuan (Knowledge) Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.
contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan.
- b. Keterampilan (Skill) Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.
contoh : Kemampuan mengemudi.
- c. Perilaku (Attitude) Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:283) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu :

1. Keyakinan dan nilai – nilai

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 dalam berbicara dan menulis. Dengan kita mahir berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkatkan kecakapannya dalam 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, kemampuan bekerja dalam tim dan memberikan pengaruh dalam tim.

5. Motivasi

Manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

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.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Dengan adanya pemikiran seperti ini akan meningkatkan kecakapan di dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat mempengaruhi kompetensi Sumber Daya Manusia dalam kegiatan.

Produktivitas

Pengertian Produktivitas

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Yin Kimsean dalam Pitriyani (2020:164) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Produktivitas kerja menurut Wibowo (2017:93) adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, Produktivitas dapat dikatakan dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, menurut Sutrisno (2017:104) diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

b. 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. Jadi, upaya untuk

memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek

produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Dimensi Produktivitas Kerja

Dimensi-dimensi dari produktivitas kerja menurut Sedarmayanti (2017:341) di antaranya adalah

a. Efisiensi

Yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu sehingga menunjukkan bagaimana sesuatu diselesaikan dengan baik.

b. Efektivitas

Upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana sehingga sesuatu tersebut dapat dipergunakan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2015:204) yaitu:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan keterampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian

pengetahuan merupakan 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. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

b. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis seperti keterampilan operasi komputer, membuat komputer, keterampilan bengkel mesin dan sebagainya. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel yang bersifat utama dalam membentuk produktivitas.

c. Kemampuan (*abilities*)

Abilities atau kemampuan terbentuk dari sebuah terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor

pembentuk kemampuan. Dengan demikian jika seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki *ability* yang tinggi pula. Melalui kemampuan yang memadai maka seseorang dapat melaksanakan aktivitas dengan tanpa ada permasalahan teknik.

d. Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Misalnya seorang karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik, artinya jika diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia akan ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Landasan Empiris (Penelitian Terdahulu)

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Landasan Empiris

No	NamaPenulis/Tahun/ Judul Penelitian	Variable	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fathussyaadah /2020 / Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Susu UHT PT. INDOLAKTO	Lingkungan Kerja (X1) terhadap Produktivitas kerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat analisa regresi linier sederhana	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi susu UHT PT. Indolakto kurang signifikan (14,5%)
2.	Lestari/2020/Pengaruh Pelatihan (Training), Pelayanan Karyawan Dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Giri Palma)	Pelatihan (X1), Pelayanan Karyawan (X2), Loyalitas Kerja Karyawan (X3), Produktivitas Kerja (Y)	Metode Kuantitatif Alat Analisa Regresi linier berganda.	Pelatihan (training), pelayanan karyawan dan loyalitas kerja karyawan secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Giri Palma, Pelatihan (Training) secara signifikan tidak berpengaruh

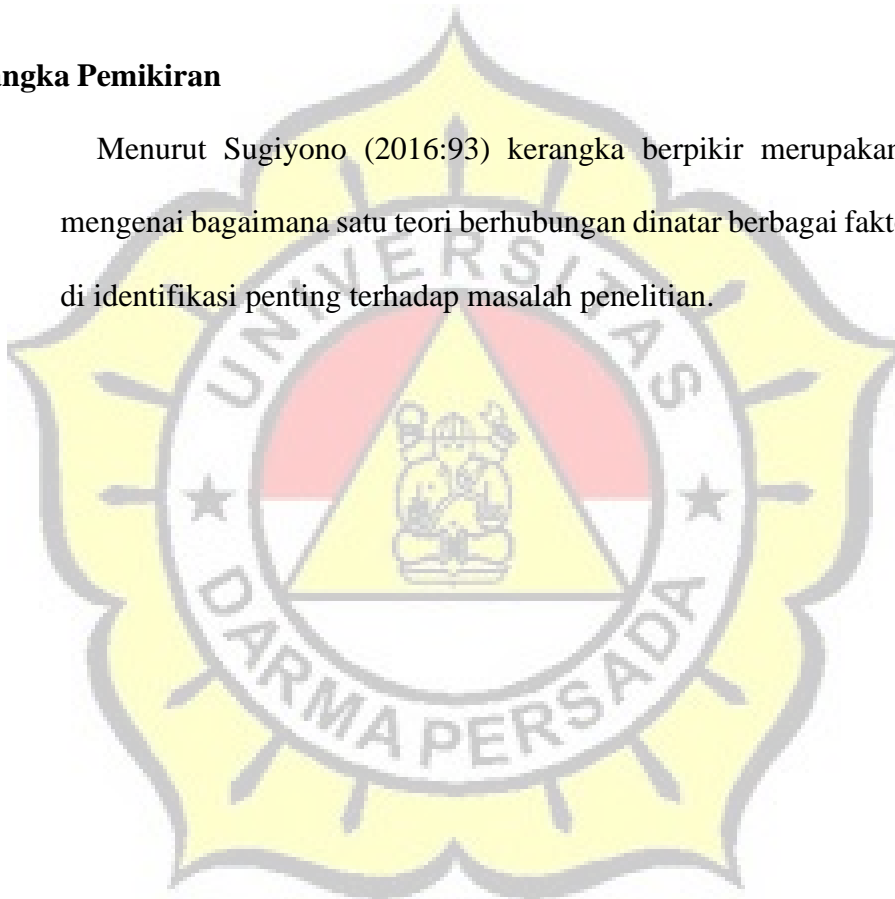
				terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Giri Palma, Loyalitas Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Giri Palma.
3.	Eksan/2020/Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu, TBK Cibubur	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), terhadap Produktivitas kerja (Y)	Metode <i>explanatory survey</i> Teknik analisis regresi linier berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cibubur, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

				PT. Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cibubur, Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Astra International Tbk Daihatsu, Tbk Cibubur.
4.	Ningsih/2017/Analisis pengaruh Etos Kerja, Lingkungan kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)	Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kmpetensi (X3), Produktivitas (Y)	Metode Kuantitatif Teknik analisis regresi linier berganda	Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

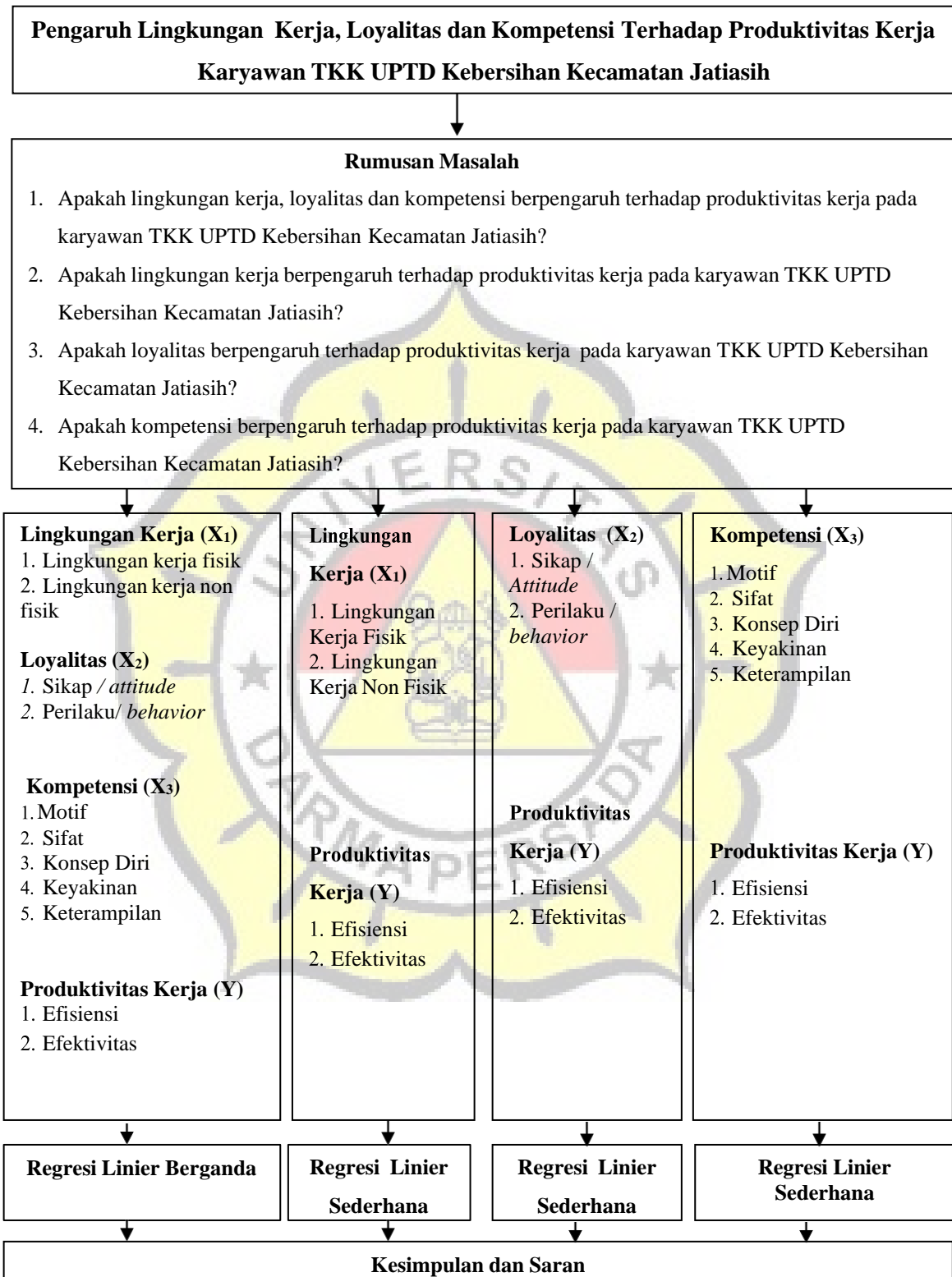
				produktivitas kerja PT Indosat Tbk Pangkalpinang.
--	--	--	--	--

Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan dinatar berbagai faktor yang telah di identifikasi penting terhadap masalah penelitian.

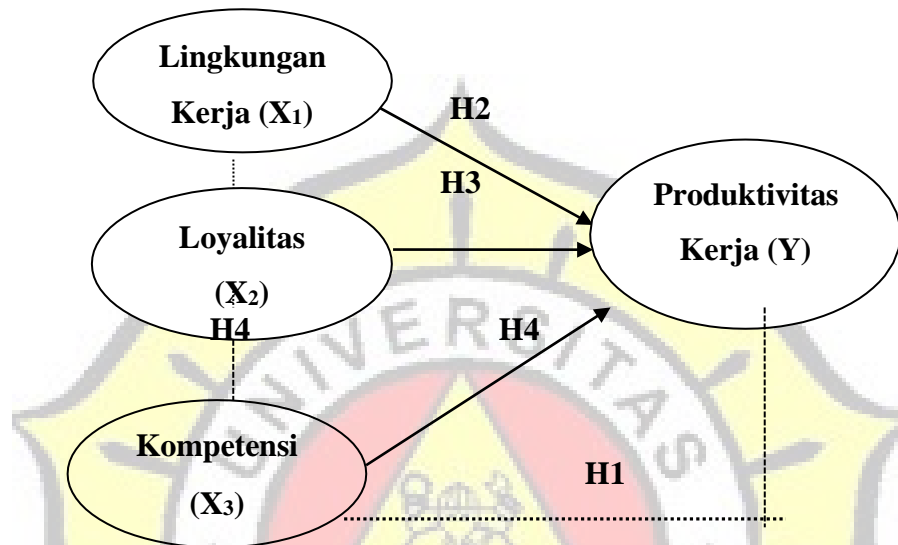


Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016 : 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan.



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan anatra variabel, terdiri dari tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, Loyalitas Karyawan, Kompetensi Karyawan dan satu variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian adalah :

1. Apakah Lingkungan kerja , Loyalitas, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerjakaryawan TTK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X₁), Loyalitas (X₂), dan Kompetensi (X₃), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan TTK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih

- Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1), Loyalitas (X_2), dan Kompetensi (X_3), terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas KerjakaryawanTKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih
- Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih.
- Ha : Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih.
3. Apakah Loyalitas berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih ?
- Ho : Tidak Terdapat pengaruh antara Loyalitas (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih.
- Ha : Terdapat pengaruh antara Loyalitas (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Pegawai UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih.
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih ?
- Ho : Tidak Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih.
- Ha : Terdapat pengaruh antara Kompetensi (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada karyawan TKK UPTD Kebersihan Kecamatan Jatiasih