

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kehidupan Kualitas Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kehidupan Kualitas Kerja

Gery Dessler dalam Wahtini (2012:25) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah kualitas yang dirasa dalam hati para pegawai dari semua aspek keanggotaannya dalam organisasi.

Menurut Hariandja(2007:292), kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Indikator-indikator kualitas kehidupan kerja yaitu, kompensasi yang tepat dan adil, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan pekerja, interaksi sosial ditempat kerja, hak-hak pegawai dalam kantor.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kehidupan Kualitas Kerja

Menurut Cascio (2003), terdapat sembilan komponen kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life). Gambar diagram dan penjelasan kesembilan komponen tersebut adalah sebagai berikut.

1. Komunikasi (Communication)

Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.

2. Penyelesaian masalah (Conflict resolution)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur dan adil. Kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.

3. Pengembangan karir (Career development)

Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, memberi kesempatan

mengikuti pelatihan atau pendidikan di luar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.

4. Keterlibatan karyawan (Employee participation)

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan dan jabatan masing-masing.

5. Rasa bangga terhadap institusi (Pride)

Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.

6. Kompensasi yang seimbang (Equitable compensation)

Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi menyejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.

7. Keselamatan lingkungan kerja (Save environment)

Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi

jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.

8. Rasa aman terhadap pekerjaan (Job security)

Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas reguler dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pensiun. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

9. Fasilitas yang didapat (Wellness)

Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

2.1.1.3 Manfaat Kehidupan Kualitas Kerja

Sementara menurut Harsono (2005), kualitas kehidupan kerja memiliki beberapa manfaat, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral kerja, mengurangi stres dan turn over.
2. Meningkatkan motivasi.
3. Meningkatkan kebanggaan kerja.
4. Meningkatkan kompetensi.
5. Meningkatkan kepuasan.
6. Meningkatkan komitmen.
7. Meningkatkan produktivitas.

2.1.1.3 Indikator-indikator Kehidupan Kualitas Kerja

Ada delapan indikator dalam pengukuran kualitas kehidupan kerja yang dikembangkan oleh Walton (dalam Zin 2004) tetapi dalam penelitian ini hanya akan digunakan empat indikator saja, yaitu :

1. Pertumbuhan dan pengembangan, yaitu terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki karyawan 22
2. Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam

pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung

terhadap pekerjaan

3. Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan

memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan

standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan

dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja

4. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku kepemimpinan serta

lingkungan fisik.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja

Sinungan (2006:193) berpendapat bahwa disiplin suatu sikap yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut nitisemito yang dikutip oleh darmawan (2013: 41) disiplin kerja dapat diartikan suatu

sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dan organisasi baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus di taati dan standr yang dipenuhi (siagian, 2007:305). Disiplin kerja dirasakan penting, karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi.

Menurut Aritonang (2007:50). Disiplin kerja adalah sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

2.1.2.2 Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut T. Hani Handoko (2007 :208) disiplin kerja dibagi tiga, yaitu:

1. Disiplin preventif yaitu : kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat di cegah;
2. Disiplin korektif yaitu : kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentu hukuman dan disebut tindakan kedispilinan;

3. Disiplin progresif yaitu : kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Dari pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja bertujuan agar dalam diri karyawan mempunyai rasa disiplin sehingga diharapkan akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2.3 Indikator-indikator disiplin kerja

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2013:193). Disiplin kerja mempunyai beberapa indikator yang apabila dilaksanakan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan sehingga tata kelola manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan 18 pekerjaannya sesuai dengan tata tertib, sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Menurut Hasibuan (2013:194), indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan;

2. Teladan pimpinan;
3. Balas jasa;
4. Keadilan;
5. Waskat (Pengawasan Melekat);
6. Sanksi hukuman;
7. Ketegasan;
8. Hubungan kemanusiaan;

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Dalam lingkungan perusahaan, baik di dalam Negeri maupun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoah (2013:3) yaitu :

- a. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Teknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah Hard Skills/Hard Competency (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini

bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-Negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggungjawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh sipemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik. 228

- b. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (Behavioural Competencies) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (Soft skills/Soft competency).

Perlu diketahui di sini bahwa perilaku merupakan suatu tindakan (action) sehingga kompetensi perilaku akan teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2011:104) adalah *“un underlying characteristic of an individual that is casually related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”* artinya karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia. Mangkunegara (2010:113) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai

kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangantantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Kompetensi menurut oleh Nick Boreham (2012:5) sebagai berikut: *Contemporary work related education and training policy represent occupational competence as the outcome of individual performance at work. This paper present a critique of this neo liberal assumption, arguing that in many cases competence should be regreded as an atribure of groups, teams and communities. It proposes a theory of collective competence in terms of (1) making collective sense of event in the workplace, (2) developing and using a collective knowledge base and (3) developing a sense of interdependency.* Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan Human capital dan Active agent bagi pengembangan suatu organisasi, di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat

2.1.3.2 Jenis-jenis kompetensi

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Moehariono (2010:13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- a. watak (traits), yaitu membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b. Motif (motive), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan inginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (self concept), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e. Keterampilan atau keahlian (skill), yaitu kemampuan dalam melaksanakan tugas tertentu secara fisik atau mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan (Moeheriono, 2010:14). Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan
 - b. motivasi kerja tinggi.
 - c. Sikap, motif dan cara pandang.
 - d. Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).
 - e. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
 - f. Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.
2. kompetensi organisasi

tidak dapat dipungkiri dan dirugan lagi bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (competitive advantage) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka sistem

pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moeheriono, 2010:42).

Tindakan yang harus dilakukan oleh organisasi agar mampu menjawab tantangan zaman yang selalu mengalami suatu perubahan ini, baik perubahan dari dalam (internal) maupun perubahan dari luar (eksternal).

Untuk memiliki kompeten yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung kepada kerangka visi organisasi itu sendiri (organization vision framework), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri atas core value dan purposes dimasa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya value dan core competence, tidak akan tumbuh berkembang dengan sumbu pada tujuan organisasi tersebut. Bahwa core competence yang ada pada setiap organisasi seharusnya memiliki sifat khas bagi organisasi itu sendiri. Core competence tersebut agar dapat digunakan secara efektif, maka di pastikan harus mampu menjawab tantangan dari para pesaingannya, yang disebut keunggulan bersaing atau competitive advantage.

Kepercayaan yang dibina antara karyawan maupun antar karyawan dengan pihak manajemen juga merupakan faktor kunci lain yang memungkinkan terwujudnya proses pembelajaran kompetensi. Rasa saling percaya akan meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri masing-masing karyawan. Kepercayaan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk verbal maupun non verbal. Selanjutnya kepercayaan tersebut dapat ditumbuhkan

dengan adanya sistem manajerial yang terdiri atas insentif atau reward, pendidikan dan pelatihan, sistem dan kebijakan.

2.1.3.3 Manfaat Kompetensi

Menurut Ruky (2006:107) mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai:

Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja

2. Alat seleksi karyawan ;

Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memeperkecil biaya rekrutmen.

3. memksimalkan produktivitas :

mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesejangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.

4. dasar pengembangan sistem remunerasi ;

untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan ddengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang di harapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.

5. memudahkan adaptasi terhadap perubahan ;

untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah

6. menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi ;
untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus yang menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

2.1.3.5 Tujuan Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008:16) mengungkapkan bahwa penggunaan kompetensi dalam organisasi atau pun perusahaan pada umumnya memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Pembentukan pekerjaan
2. Evaluasi pekerjaan

3. Rekrutmen dan seleksi
4. Pembentukan dan pengembangan organisasi
5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya organisasi
6. Pembelajaran organisasi
7. Manajemen karir dan penilaian potensi karyawan
8. Sistem imbal jasa

2.1.3.4 Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Tohha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan dan juga tanggung jawabnya sesuai bidang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan untuk menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perubahan.

2. Keterampilan (skill)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seseorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

3. Sikap (attitude)

Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang di bebaskan kepadanya akan di laksanakan sebaik baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Produktivitas kerja karyawan (y)

Produktivitas merupakan suatucara untuk mendeteksi kemajuan suatu perusahaan, dengan membandingkan jumlah produksi sebagai keluaran (output) dengan jumlah tenaga kerja sebagai masukan atau input. Beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda mengenai hal ini, seperti halnya menurut Sinungan (2012 : 219) bahwa : “Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata maupun fisik (barang dan jasa) dengan masukan yang sebenarnya”. Dari definisi ini, dapat dikatakan bahwa produktivitas atau out put dihasilkan karena adanya input atau masukan.

Siagian (2011: 72) memberikan pengertiannya sebagai berikut: “Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan luaran (output) bahkan kalau mungkin yang semaksimal”

Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas merupakan “keinginan dan upaya dari manusia untuk dapat meningkatkan kualitas dalam kehidupannya dan penghidupan disegala aspek bidang”.

Menurut Hasibuan (2013), produktivitas adalah “perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Produktivitas kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan peranan yang sangat penting. “Biasanya perusahaan-perusahaan menyadari betapa pentingnya produktivitas karyawan untuk bekerja lebih baik dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah diadakannya pelatihan karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkualitas yang diharapkan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal”. (Lita Wulantika 2017).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2010:83) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap mental meliputi :
 - a. Motivasi kerja, pada umumnya yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga dengan begitu akan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi;
 - b. Disiplin kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi, akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat;
 - c. Etika kerja, pada umumnya orang yang mempunyai etika yang baik akan tampak dalam penampilan kerja sehari-hari, berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal.

2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.
3. Lingkungan perusahaan, lingkungan perusahaan merupakan tempat dimana keberadaan dari perusahaan tersebut, dimana letaknya dapat dengan mudah dijangkau oleh para pekerja atau letaknya tidak jauh dari tempat para pekerja tinggal sehingga akan memperlancar dan para pekerja datang tepat waktu.
4. Jaminan sosila tenaga kerja (jamsostek), jaminan sosial yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi, maka akan menimbulkan produktivitas kerja yang meningkat.
5. Insentif, insentif adalah salah satu program untuk memberikan motivasi kepada para pekerja agar mereka bekerja lebih keras lagi sehingga produktivitas kerja mereka meningkat. Insentif merupakan salah satu bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang berprestasi dan diberikan diluar upah harian, upah lembur yang diterima karyawan.
6. Saran produksi, mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Karena dengan mutu saran produksi yang baik, seorang dapat bekerja dengan baik pul dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.4.3 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayati (2010:57) indikator-indikator dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Bertugas atau bekerja tidak sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan;
2. Memiliki motivasi yang tinggi;
3. Memiliki orintasi kerja yang positif;
4. Bertanggung jawab;
5. Dapat bergaul dengan efektif.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu Yang Berkenaan dengan Judul Penelitian

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Oktaviani E. Modeong dan Imelda W. J Ogi (2019)	Judul: Pengaruh Motivasi Disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya, TBK Cabang Manado Metode: Metode analisis linier berganda Sampel: Sampel 166 karyawan	Hasil penelitian ini adalah variabel pengaruh motivasi disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti.	Persamaan: Pengukuran disiplin kerja yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis lakukan Perbedaan: Penulis menggunakan analisis linier berganda metode yang digunakan
2	Kendra S. Mawu, beranhard Tewal dan Mac Donald Walangitan	Judul: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariatan	Hasil Penelitian terdapat Pengaruh positif pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasa kerja terhadap	Persamaan: Kualitas berpengaruh positif sama dengan penulis terhadap produktivitas kerja

	(2018)	Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara Metode: Metode uji validitas, uji regresi linier berganda, uji realibilitas Sampel: 62 karyawan.	produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan	karyawan. Perbedaan: Pengambil sampel <i>Metode Slovin</i> berbeda dengan penulis
3	Budi Sayoto dan Herry Winarto (2018)	Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi Metode: Metode analisis deskriptif Sampel: Sebanyak 69 Karyawan	Hasil penelitian ini disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: Peneliti terdahulu dari penulis menjadikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perbedaan: Perbedaan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif
4	Axchel Turniwa, Bernhard Tewal dan Indrie D, Palandeng (2017)	Judul: Pengaruh Teknologi Informasi Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo Metode: Metode analisi linier berganda Sampel: Berjumlah 72 karyawan.	Hasil penelitian ini Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada Kantor Pusat Bank SulutGo	Persamaan: Peneliti terdahulu menyebutkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan akan diteliti oleh penulis Perbedaan: Perbedaan menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif
5	Natalia R. Tilaar, Greis M. Sendow dan Rotinsulu Jopie Jorie (2017)	Judul: Pengaruh kualitas kehidupan kerja disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas lingkungan hidup provinsi sulawesi utara Metode: metode analisis regresi linier berganda Sampel: Sebanyak 62 karyawan	Membuktikan bahwa variable kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	Persamaan: Kesamaan 2 variabel terhadap produktivitas kerja karyawan Perbedaan: metode x3 nya tidak sama dengan penulis
6	Ade Siswandy dan Drs. H. Rohmat Saragih, M.M.	Judul: Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi	Hasil penelitian ini Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN	Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama meneliti pengaruh

	(2017)	Sebagai Variabel Moderator di PLN(persero). Metode: Metode deskriptif Sampel: Sampel 45 karyawan.	(Persero) PUSHARLIS UWP IV.	kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perbedaan: Metode yang digunakan berbeda dan varibel bebas kompetensi
7	I Ketutu Febri Ananta dan I G. A. Adnyani (2016)	Judul: Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas Kerja Karyawan pada villa majapala sanur-denpasar Metode: Metode <i>sonsus</i> Sampel: yang berjumlah 56 orang.	Hasil penelitian ini disimpulkan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: Pengukuran disiplin yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis lakukan Perbedaan: Menggunakan metode sampel slovin pada penelitian ini
8	Nudaul Izzah dan Ida Ardianis (2016)	Judul: Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama Metode regresi linier sederhana. Sampel: 41 orang	Hasil penelitian in kompensasi dan disiplin kerja dan berpengaruh positif dan signifikasi terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai disiplin kerja Perbedaan: Penulis meneliti variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan
9	R. Okky Satria dan Asep Kuswara (2013)	Judul: Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Komepetensi Kerja Implikasinya Pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung Metode: metode Analisis jalur atau <i>path anaylisis</i> Sampel: Sampel 43 Karyawan.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Kerja termasuk cukup signifikan. Hal ini terlihat dari pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kompetensi kerja pengaruh tidak langsung pengaruh Motivasi kerja terhadap Kompetensi .	Persamaan: Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama menelti pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perbedaan: Metode yang digunakan analisis jalur atau path anaylisis dan varibel motivasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Tujuan kerangka teoritis yang paling utama adalah untuk mempermudah perumusan hipotesis, selain itu kerangka teoritis juga berguna untuk mempertegas jenis hubungan yang terjadi antar variabel serta untuk menggambarkan bagaimana proses pengorganisasian dan analisis data dilakukan. Oleh karena itu dengan adanya kerangka teoritis akan semakin jelas bagi peneliti tahap-tahap pengolahan dan analisis data, penentuan variabel-variabel bebas dan terikat serta penentuan hubungan antar variabel.

Kualitas kehidupan kerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan kualitas kehidupan kerja adalah sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka. Maka dari itu kualitas kehidupan kerja sangat berperan penting bagi perusahaan, kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi atau sebuah perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan karena ini merupakan tahapan dimana para karyawan akan terbentuk dirinia dalam sebuah kedisiplinan dalam bekerja di perusahaan. Disiplin kerja sangat berperan sekali dalam meningkatkan sebuah produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi juga tidak kalah penting bagi sebuah produktivitas di sebuah perusahaan, dikarenakan kompetensi merupakan faktor mendasar yang

dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Apa yang dapat diungkapkan mengenai kompetensi-kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi tantangantantangan baru di tempat bekerja di masa mendatang.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi sangat berperan penting dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Apabila pihak perusahaan memperhatikan hal tersebut, maka hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. dari pernyataan tersebut kerangka pikir akan berbentuk sebagai berikut:

2.2.1 Hubungan Kualitas Kehidupa Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Penelitian Tilaar, dkk (2017) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pegawai kantor dinas lingkungan hidup provinsi sulawesi utara pimpinan kantor dinas lingkungan hidup provinsi sulawesi utara sebaiknya memperhatikan variabel kualitas kehdupan kerja karena memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta dapat mencapai tujuan dari instansi/organisasi. Penelitian Rai dan Tripathy (2015) dalam hasil penelitian mereka menunjukkan nkualitas kehidupan kerja

memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja kerja profesional IT di Delhi NCR dan Bangalore Region.

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Salah satu faktor untuk mencapai tujuan perusahaan diantaranya adalah peran sumber daya manusia atau karyawan. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja yang merupakan kekuatan pokok yang mampu menggerakkan kegiatan perusahaan, dimana masing-masing individu memiliki latar belakang, tingkat ekonomi, sosial budaya yang berbeda-beda.

Tujuan dari suatu perusahaan adalah memperoleh keuntungan, tujuan tersebut akan diperoleh apabila produktivitas meningkat, untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keahlian dan keterampilan kerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunkan produktivitas dan merugikan perusahaan. Menurut Sumarsono (2010;63-64) produktivitas di pengaruhi berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan, dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, saran produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi,

Produktivitas dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Salah satu faktor-faktor tersebut

adalah disiplin kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika di dukung oleh para karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dalam kewajibannya.

Mengacu pada pendapat Henry Simamra (2004:164) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja; kualitas kerja; ketepatan waktu. Sedangkan faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran disiplin kerja meliputi ketepatan waktu; mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik; menghasilkan pekerjaan yang memuaskan; mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan; memiliki tanggung jawab yang tinggi. Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil kompetensi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan Pt. Sumber Lafaria Trijaya, Tbk Cabang Manado. Penelitian mendukung penelitian terdahulu dari Siswandy (2017) yang menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

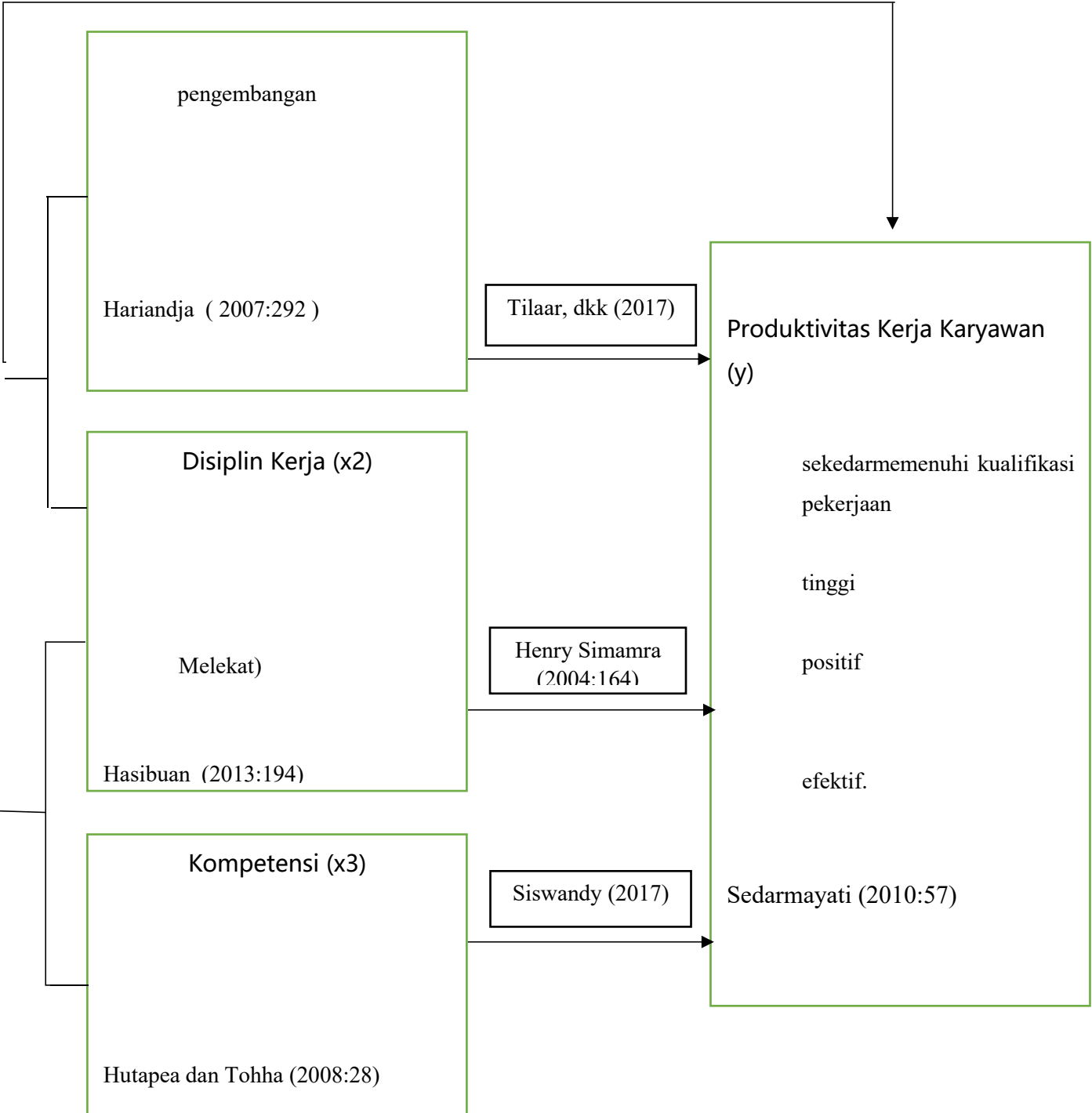
2.2.4 Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan

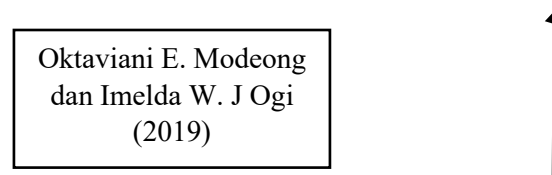
Hasil penelitian ini adalah variabel Membuktikan bahwa variable kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian mendukung penelitian terdahulu dari Natalia R. Tilaar, Greis M. Sendow dan Rotinsulu Jopie Jorie (2017) yang menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2.2.5 Hubungan Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas kerja karyawan

Hasil penelitian ini adalah variabel pengaruh motivasi disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima atau terbukti. Penelitian mendukung penelitian terdahulu dari Oktaviani E. Modeong dan Imelda W. J Ogi (2019) yang menunjukkan Kualitas Kehidupan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Natalia R. Tilaar, Greis M. Sendow dan Rotinsulu Jopie Jorie (2017)





Gambar 2.1 Paragigma Penelitian

2.4 Hipotesis

H1 : Diduga Kualitas kehidupan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial pada Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

H3 : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada karyawan Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

H4 : Diduga Kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan pada Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

H5 : : Diduga Disiplin kerja dan Kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan pada Perum Perhutani Divre Jabar & Banten.

